



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Zaměstnanecké benefity a jejich analýza u vybraného zaměstnavatele  
Employee Benefits and their Analysis in a Selected Company

Student:

Katarzyna Zahrajová

Vedoucí bakalářské práce:

JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra podnikohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Katarzyna Zahrajová**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **6208R020 Ekonomika podniku**  
Specializace: **03 Ekonomika a právo v podnikání**  
Téma: **Zaměstnanecké benefity a jejich analýza u vybraného zaměstnavatele**  
**Employee Benefits and their Analysis at selected Company**  
Jazyk vypracování: **čeština**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Právní úprava zaměstnaneckých benefitů
  3. Analýza zaměstnaneckých benefitů u vybraného zaměstnavatele
  4. Zhodnocení
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratek  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

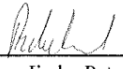
KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. akt. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-136-9.  
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-361-9.  
ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2019: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2018 a k 1.1.2019*. 15. akt. vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-185-7.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

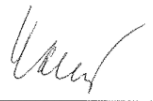
Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: **22.11.2019**

Datum odevzdání: **07.05.2020**

  
doc. Ing. Jindra Peterková, Ph.D.  
vedoucí katedry



  
doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
prodělkanka pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.  
Přílohu 1 jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 1. května 2020

KATARZYNA ZAHRAJDVÁ  
jméno a příjmení studenta

# Obsah

1	Úvod.....	4
2	Právní úprava benefitů .....	6
2.1	Historie benefitů .....	6
2.2	Druhy poskytovaných benefitů .....	7
2.2.1	Fixní druh poskytování benefitů .....	7
2.2.2	Variabilní druh poskytování benefitů .....	7
2.2.3	Kombinace .....	9
2.2.4	Členění benefitů .....	9
2.3	Benefity z časového hlediska.....	10
2.4	Způsoby sjednání benefitů .....	11
2.5	Právní úprava benefitů v České republice .....	11
2.5.1	Péče o zaměstnance podle zákoníku práce .....	12
2.5.2	Další benefity poskytované zaměstnavatelem .....	19
3	Analýza zaměstnaneckých benefitů u vybraného zaměstnavatele.....	25
3.1	O společnosti.....	25
3.1.1	Organizační struktura společnosti.....	26
3.1.2	Společný základ benefitů .....	27
3.2	Benefity ve zdravotnických zařízeních č. 1 a 2 .....	30
3.2.1	Zdravotnické zařízení 1 .....	30
3.2.2	Zdravotnické zařízení 2 .....	33
3.3	Sociologický průzkum .....	36
3.3.1	Dotazník a jeho výsledky.....	36
3.4	Shrnutí ekonomických aspektů problematiky benefitů .....	43
3.4.1	Zdravotnické zařízení č. 1 .....	45
3.4.2	Zdravotnické zařízení č. 2.....	45
4	Zhodnocení .....	47
4.1	Doporučení.....	48
4.1.1	Zařízení č. 1 .....	48
4.1.2	Zařízení č. 2 .....	49
5	Závěr .....	51
	Seznam použité literatury .....	52
	Seznam zkratk .....	54

# 1 Úvod

V dnešní době jsou benefity často považovány jako měřítko dobrého zaměstnavatele. Čím více kvalitních benefitů zaměstnavatel poskytuje tím atraktivnější je pro své zaměstnance. Benefity jsou úzce spjaty se systémem odměňování pracovníků. Slouží jako další motivace zaměstnanců mimo mzdu nebo plat.

S pomocí benefitů mohou zaměstnavatelé navýšit ohodnocení svých zaměstnanců a zároveň výrazně ušetřit mzdové náklady. Jedním z příkladů benefitů výhodného, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele je životní pojištění. Proto je důležité, aby zaměstnavatel s poskytovanými benefity průběžně pracoval a aktualizoval je dle potřeby.

Správně zvolené benefity se také mohou přičinit ke zvýšení loajality a spokojenosti zaměstnanců. Je jasné, že zaměstnavatel nedokáže vyhovět všem, ale díky dobře nastavenému systému zaměstnaneckých benefitů může do značné míry omezit fluktuaci zaměstnanců.

Problematika benefitů podléhá legislativě, a to zejména zákoníku práce, kde je celá část desátá věnována „Péči o zaměstnance“. V bakalářské práci se setkáme také s občanským zákoníkem, zákonem o dani z příjmu nebo zákonem o doplňkovém penzijním spoření.

Cílem této bakalářské práce je analýza systému zaměstnaneckých benefitů u vybraného zaměstnavatele, jeho zhodnocení a doporučení ke zlepšení stavu v této oblasti.

Pro upřesnění: bakalářská práce pojednává o zaměstnaneckých benefitech a jejich analýze ve společnosti ABC. Tato společnost je zřizovatelem dvanácti zdravotnických zařízení. Pro účely porovnání budou vybrána dvě zdravotnická zařízení, kterých poskytované benefity jsou zde analyzované.

Bakalářská práce je rozdělena do pěti kapitol. První a pátá kapitola je úvodem a závěrem této bakalářské práce.

Druhá kapitola je rozčleněna do pěti podkapitol, ve kterých nalezneme uvedení do problematiky benefitů, jejich právní úpravu a dělení. Bude sloužit jako podklad pro pochopení a rozpracování praktické části. Jsou zde vysvětlené pojmy jako benefit a jeho historie, fixní benefity, variabilní benefity, možné způsoby sjednávání a další. Nalezneme zde také popis vybraných zaměstnaneckých benefitů spolu s jejich právní úpravou.

Třetí kapitola je zaměřená na konkrétního zaměstnavatele. Skládá se ze čtyř podkapitol. Nachází se zde stručný popis společnosti ABC a její vize do budoucna. Dále je také objasněn systém poskytování benefitů.

Mezi metody, které budou provázet tuto část bakalářské práce patří dotazování, analýza, komparace a dedukce.

Přední metodou, která doprovází celou třetí kapitolu je dotazování. K získání potřebných výstupů je použito dotazníkové šetření, kde vhodnou kombinací otázek je identifikován potřebný výstup. Pro lepší přehlednost je vyhodnocení dotazníkového šetření zobrazeno pomocí grafů. Jednotlivé výsledky tohoto šetření budou rozděleny podle zařízení, tak aby se čtenáři mohli lépe orientovat a jednoduše tato zařízení porovnat.

Obsahem je rovněž celková analýza systému benefitů jak i spokojenosti zaměstnanců v daném zařízení i celé společnosti ABC. Na reálných výpočtech je popsána výhodnost poskytování benefitů oproti zvýšení finančního ohodnocení zaměstnanců. Dále zde nalezneme výpočty nákladů spojených s realizací navržených změn. Tyto výpočty budou sloužit k pochopení a jednodušší orientaci ve výhodnosti navrhovaných variant. Metoda dedukce bude použita v této části.

V čtvrté kapitole se nachází zhodnocení dotazníkového šetření, které bude podkladem k návrhu doporučení, jakým směrem by se zařízení měla v poskytování svých benefitů ubírat.

## 2 Právní úprava benefitů

### 2.1 Historie benefitů

Počátky benefitů, sahají až do středověku. Slovo benefit pochází z latinského slova beneficium. To mělo v historii více významů. Označovalo mezi jiným soubor privilegií, která lid obdržel od svého vládce k užití. V rámci divadelní scény bylo beneficium známo jako představení ve prospěch herce. Další význam slova beneficium nalezneme v církevním právu, zde označuje důchod z vykonávání církevního řádu.

Za 2. světové války ve Spojených státech amerických platila vládní regulace omezující zvyšování platů. Díky tomu se americký trh potýkal s nedostatkem pracovních sil. Proto zaměstnavatelé byli nuceni vymýšlet nové triky, jak přilákat pracovníky. Poskytovali jim výhody takové jako snížená cena jídla v závodní jídelně, lékařské prohlídky nebo zřízení životní pojistky.

Průkopníkem v poskytování zaměstnaneckých benefitů v České republice byl Tomáš Baťa. Věřil, že spokojení zaměstnanci jsou klíčem k úspěchu firmy. Jak napsal (Pokluda, 2013, s. 27) *„Naproti rostoucí továrně chce Baťa stavět velkou obytnou čtvrť, vlastně malé město. V červenci r. 1918 architekt Kotěra předkládá projekt: domky pro zaměstnance, konsum s jídelnou, lázně, pošta, hotel, obchodní dům, čítárna, kasino, biograf, škola, nemocnice, hospodyňská škola.“*

I když krédem Tomáše Bati byli spokojení zaměstnanci v 1919 vypukla v jeho továrně stávka. Zaměstnanci požadují vyšší mzdy, snesení systému prémie a uznání odborů. Stávka byla pro Tomáše Baťu velkým překvapením, protože v roce 1919 zřídil Baťovu závodní spořitelnu, která poskytovala 10% zúročení vkladu. Také v září téhož roku se objevují zmínky o tom, že uvažuje o systému podílu na zisku zaměstnanců, aby měli vlastní zájem v prosperitě firmy.

Baťovi zaměstnanci mohli také využít systém vzdělávání. *„V 1932 nabízí 36 večerních kursů ke zdokonalování v mnoha oborech – jazyky, hospodářství, správa, právo, daně, technika, vzdělávání, zdravotnictví, tělovýchova aj.“* (Pokluda, 2013, s. 29)

V současnosti poskytuje většina firem zaměstnancům benefity. Některé z benefitů se však staly již standardem a nalezneme je téměř u všech zaměstnavatelů.



## 2.2 Druhy poskytovaných benefitů

V České republice není přesně stanoveno, jakým způsobem mají zaměstnavatelé svým zaměstnancům benefity poskytovat. Rozhodují se nejčastěji mezi formou fixních nebo variabilních benefitů.

*„Jestliže organizace chce, aby zaměstnanecké výhody měly příznivý dopad na motivaci pracovníků, jejich spokojenost a stabilitu a i na dobré vztahy s odbory, měla by se zajímat, které zaměstnanecké výhody pracovníci preferují.“ (Koubek J. 1998 s.276)*

Proto pro řádný úspěch a spokojenost zaměstnanců by benefity měly odrážet výsledky analýzy potřeb, jak zaměstnanců, tak i analýzu konkurence. Velmi důležité je pamatovat na strategické cíle firmy a zvažovat, zda s nimi nejsou poskytované benefity v rozporu.

### 2.2.1 Fixní druh poskytování benefitů

Jak už napovídá slovo fixní, jde o druh stabilních benefitů, které jsou poskytovány plošně po vymezenou dobu. Tyto zaměstnanecké výhody jsou poskytovány všem a bez rozdílu.

Výhodou fixního balíčku benefitů je relativní administrativní nenáročnost. Proto je jednoduché tento systém ve firmě zavést. Zaměstnavatel investuje určitou finanční částku do balíčku benefitů, a je pak jen na zaměstnancích, zda tento zakoupený benefit využijí, nebo ne. Často se jedná o příspěvek na stravování, letní tábor pro děti zaměstnanců či permanentku do fitness centra. Mezi fixní benefity můžeme zařadit také příspěvek na penzijní nebo životní pojištění.

Tento systém je jednoduchý, lehce pochopitelný, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Problém ale nastává, pokud balíček fixních benefitů je pro zaměstnance neatraktivní. Stává se pak, že jej zaměstnanci nebudou zcela využívat, a firma tak zbytečně vynakládá své zdroje. Nevýhodou fixního balíčku benefitů je i fakt, že jej zaměstnanci časem začnou vnímat jako samozřejmost a zaměstnavatelovu povinnost.

### 2.2.2 Variabilní druh poskytování benefitů

Variabilní (flexibilní) neboli cafeteria systém poskytování zaměstnaneckých výhod je založen na principu volby. Benefity zde slouží jako součást odměňování a motivace pro zvýšení zaměstnanecké loajality a výkonnosti.

*„Systémy flexibilních zaměstnaneckých výhod umožňují zaměstnancům si v rámci určitého limitu vybrat druh nebo rozsah zaměstnaneckých výhod, které jim zaměstnavatel nabízí.“* (Armstrong a Taylor, 2015, s. 442) Díky aktivní volbě výhod nedochází k tomu, že by zaměstnavatel vynakládal své zdroje na benefity, které pak zaměstnanci nevyužijí.

Zaměstnanci vnímají hodnotu sebou zvolených benefitů. Neberou je jako samozřejmost. Variabilní benefity zvyšují spokojenost zaměstnanců. Výrazným znakem tohoto systému je zohledňování individuálních potřeb zaměstnanců. To s sebou přináší i vyšší loajalitu a také zvýšení pracovní morálky.

*„Finanční limit bývá někdy vyjádřen v bodech; umožňuje to rovnocenné ocenění výhod, které mají různé daňové a odvodové vlivy.“* (Pelc, 2011, s. 22). Tyto body zaměstnanec obdrží na základě pozice ve firmě, odpracovaných let či za splnění daného úkolu.

Oproti fixnímu je variabilní systém o poznání náročnější na administrativu. Kvůli různorodosti benefitů je potřeba pracovat s každým zaměstnancem zvlášť. Také implementace cafeteria systému je těžší, jelikož obsahuje hodně změn, které je potřeba zpracovat. Důležité je rovněž zaškolení zaměstnanců, jak mohou čerpat své benefity.

V souvislosti s náročností implementace i administrativy tohoto systému se na trhu objevují firmy, u kterých mohou zaměstnavatelé systém cafeteria benefitů outsorsovat. Tyto firmy poskytují kompletní služby, mají mnohdy smlouvy s poskytovateli zaměstnaneckých výhod, a to i takových, na které by samotný zaměstnavatel nedosáhl. Díky nim může zaměstnavatel poskytovat více různorodých benefitů.

Jak uvádí Bláha, Mateiciuce a Kaňáková (2005, s. 284) hlavními výhodami flexibilního systému jsou:

- ***flexibilita*** – systém je možné průběžně aktualizovat podle potřeb a preferencí zaměstnanců,
- ***transparentnost*** – založená na pravidlech, možnostech zpětné vazby a přehledu nákladů na zaměstnanecké výhody,
- ***spravedlnost*** – zaměstnanec si sám obhospodařuje svůj zaměstnanecký účet,
- ***individualizace a diferenciac*** – podle potřeb zaměstnanců,
- ***participace a zvýšení spoluzodpovědnosti zaměstnanců*** – dává zaměstnancům možnost volby, čím na sebe berou i zodpovědnost za konkrétní podobu personální

*politiky ve firmě, rozhodují o struktuře části svého příjmu, jak použijí přiznanou částku, jak vyhodnotí informace atd.,*

- **informovanost** – *systém je přehledný a pro zaměstnance je tak přístupná i informace o tržní hodnotě výhod,*
- **zlepšuje se image firmy** – *zaměstnanci si váží důvěry svých zaměstnavatelů tím, že mají možnost určité volby, to zaměstnavatele zvýhodňuje oproti ostatním firmám, které tento systém nezavedli,*
- **roste soudržnost zaměstnanců s firmou, jejich loajálnost** – *v případě problémů a nutnosti úspor jsou zaměstnanci v této oblasti ochotni přinést oběť a snížit si rozsah poskytovaných výhod.*

V praxi se také setkáváme s proplácením účtenek. Je to systém, který zaměstnance omezuje pouze v maximálním počtu předložených účtenek nebo mezní částkou. Zaměstnanec není vázán smluvní sítí zaměstnavatele. Tento systém je však velmi náročný na administrativu, proto jej nelze firmám doporučit. Také pro zaměstnance přináší jen zvýšení administrativy nikoli více benefítu.

### 2.2.3 Kombinace

Existuje také kombinace fixního a variabilního systému poskytování benefítů. Bláha, Mateiciuce a Kaňáková (2005) popisují tento druh jako systém jádra. „*Společnost si určí benefity, které jsou pro ni vysoce efektivní, a existuje pro ně předpoklad, že zaměstnanci tuto výhodu nepreferují, popřípadě ji většina zaměstnanců preferuje, v tom případě by bylo zcela zbytečné mít tuho výhodu umístěnou ve volitelné části. Tyto benefity tvoří fixní jádro, které je shodné pro všechny zaměstnance. Současně zaměstnavatel přidělí zaměstnancům počet bodů, které mohou utratit rovněž jako v „bufetovém systému“ bez omezení a podle vlastního zvážení.*“ (Bláha, 2005)

### 2.2.4 Členění benefítů

Zaměstnanecké benefity můžeme podle Pelce (2011) členit dle různých hledisek, zde se ale zaměříme na:

- peněžní,
- nepeněžní
- nebo také jejich kombinaci

Jak již samotný název napovídá jako peněžní považujeme ty benefity, když zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční částku a definuje oblast jejího využití. Jedná se o peněžní obnos, ne vstupenky nebo poukazy. Zaměstnanci často tuto částku využívají jako příspěvek na kulturu, sport, městskou dopravu, či jiné. Zaměstnanec si sám určí, kde a kdy chce tento benefit čerpat.

Za nepeněžní považujeme benefity, u kterých nelze přesně určit finanční hodnotu. Mezi tyto benefity můžeme zařadit individuální úpravu pracovní doby, firemní automobil i pro soukromé účely, sick-days, delší dovolená, a další.

Díky, velké škále možností v poskytování zaměstnaneckých výhod se objevují i kombinace peněžních a nepeněžních benefitů. Zaměstnanec má například možnost si vybrat mezi dvěma skutečnostmi:

- příspěvek, na zaměstnancem vybranou rekreaci
- využití rekreační chaty, vlastněné zaměstnavatelem.

V obou případech se jedná o stejnou oblast určení, tedy dovolenou. V prvním případě zaměstnanec obdrží finanční částku, kterou investuje podle svého úsudku, to je znakem peněžního benefitu. Kdežto v druhém případě zaměstnanec může využít chatu, kterou zaměstnavatel bezúplatně nebo za symbolickou částku pronajímá svým zaměstnancům, zde se tedy jedná o nepeněžní benefit.

Obecně můžeme říci, že většina peněžních benefitů je pro zaměstnavatele daňově neuznatelným nákladem, zas pro zaměstnance je to zdanitelný příjem podléhající odvodům pojistného. Za to nepeněžní benefity lze často zahrnout do daňových nákladů a nepodléhají zdanění pro zaměstnance, tudíž ani odvodům pojistného.

## 2.3 Benefity z časového hlediska

Na zaměstnanecké výhody můžeme pohlížet také z hlediska času po jaký působí. Tento čas vyznačuje, na jak dlouhou dobu mohou zaměstnanci tento benefit čerpat nebo v jakých případech na něj mají nárok.

Rozlišujeme:

- okamžité,
- krátkodobé,
- dlouhodobé.

Okamžité také zvané jako jednorázové benefity se pojí s nějakou nenadálou situací. Většinou se jedná o finanční výpomoc nebo půjčku zaměstnanci v nouzi. S jednorázovými výhodami se setkáváme při přírodních katastrofách nebo těžkých životních situacích.

Jako krátkodobé benefity považujeme například příspěvek na nápoje a jídlo. Patří sem i sezónní akce a benefity, které jsou poskytovány jen po omezenou dobu.

Do dlouhodobých zaměstnaneckých výhod se započítávají příspěvky na pojištění zaměstnance a také výhody za odpracovaná léta.

## 2.4 Způsoby sjednání benefitů

Každý zaměstnavatel v České republice se může rozhodnout, jak se svými zaměstnanci sjedná domluvené benefity. Dle Macháčka (2010) benefity mohou být sjednány v:

- kolektivní smlouvě (zaměstnavatel a odborová organizace),
- pracovní smlouvě (zaměstnavatel a zaměstnanec),
- vnitřním předpise (vydáváním zaměstnavatelem),
- jiné smlouvě např. manažerské (zaměstnavatel se zaměstnancem)

Zaměstnavatel se může při sjednávání řídit podle druhu poskytovaných benefitů. Pro fixní benefity je pohodlnější zvolit kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Zás u variabilních benefitů je pro něj výhodnější zahrnout tyto benefity přímo do pracovní nebo manažerské smlouvy.

Důležitým pravidlem ale je, že zaměstnanec musí vědět, kde v případě zájmu nebo nesrovnalostí může najít výčet benefitů, na které má právo.

## 2.5 Právní úprava benefitů v České republice

Pro úpravu vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se v České republice (dále ČR) používá zejména zákoník práce (dále ZP). Je považován za stěžejní zákon v pracovněprávní oblasti. Jsou v něm uvedeny nejnižší hranice v poskytování zaměstnaneckých odměn, či výhod. Aplikaci benefitů pak zaměstnavatelé obvykle řeší v kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech.

Vše, co zaměstnavatel poskytuje nad rámec zákona, je jen na jeho uvážení a ekonomické situaci.

### 2.5.1 Péče o zaměstnance podle zákoníku práce

Úpravu benefitů v ČR nalezneme v zákoně č. 262/2006 Sb. zákoník práce, a to zejména v části desáté. Tato část se jmenuje „Péče o zaměstnance“. Stejně jako všechny legislativní úpravy v ČR i ZP funguje na zásadě „co není výslovně zakázáno, je dovoleno“. Tento princip tak poskytuje zaměstnavateli relativní volnost, v poskytování benefitů svým zaměstnancům. Omezuje je § 4a odst.1 ZP, který vyznačuje maximální možnou odchylku od zákona

Dle ZP zaměstnavatel může poskytovat tyto zaměstnanecké výhody zejména v oblasti:

- stravování zaměstnanců,
- odborného rozvoje zaměstnanců,
- odstupného,
- pracovních podmínek zaměstnanců,
- cestovních náhrad,
- dovolené,
- pružné pracovní doby,
- občerstvení na pracovišti.

#### 2.5.1.1 Příspěvek na stravování

Zaměstnavatel je dle §236 ZP povinen umožnit svým zaměstnancům stravování ve všech směnách. Výjimku stanoví zaměstnanci vysláni na pracovní cestu.

V rámci vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy je možno blíže specifikovat jak a v jaké výši bude zaměstnavatel tento příspěvek realizovat. Dle předchozí dohody může zaměstnavatel poskytovat tuto výhodu bývalým zaměstnancům, kteří u něj pracovali až do odchodu do starobního důchodu nebo také zaměstnancům v pracovní neschopnosti či po dobu čerpání dovolené.

Aby zaměstnavatel splnil povinnost danou mu zákonem, může poskytovat poukázky, které jsou lidově známy jako stravenky nebo stravovací poukázky. Jedná se o příspěvek na jídlo, který zaměstnanci mohou využít v závodní jídelně, restauracích a také

v obchodech s potravinami. Na tento benefit má nárok ten zaměstnanec, který odpracuje více než tři hodiny za den.

Stravenky jsou benefitem, který z části platí zaměstnanec a zbytek hradí zaměstnavatel. Zaměstnanec hradí 45 % z celkové výše stravovací poukázky, zbylých 55 % platí zaměstnavatel. To znamená, že pokud hodnota stravenky je 100 Kč, je zaměstnanci staženo 45 Kč ze mzdy.

Tento způsob vyplácení příspěvků na stravování je výhodnější, než kdyby zaměstnanci obdrželi každý měsíc o těch přispívaných 55% vyšší mzdu. Jelikož celá mzda podléhá zdanění, zdaňoval by se i příspěvek. Poskytováním stravenek ale zaměstnanec obdrží plnou částku bez nutnosti jejího zdanění.

Stravenky nepodléhají dani z příjmu. Pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelným nákladem. Díky poskytování stravovacích poukázek si poskytovatel může snížit daňový základ.

#### ***2.5.1.2 Odborný rozvoj zaměstnanců/ Vzdělávací kurzy***

V ČR se klade velký důraz na vzdělání, považujeme jej jako základ. Vzdělávání je upraveno v §§ 227-235 ZP, kde je stanoveno, do jaké míry musí zaměstnavatel umožnit odborný rozvoj zaměstnance. Zvýšením kvalifikace se dle ZP rozumí, získání rozšíření nebo zvýšení své stávající kvalifikace. Proto i mezi přední benefity patří vzdělávací kurzy, školení a různé konference.

Prohlubování kvalifikace je založeno na průběžném doplňování informací potřebných k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn posílat zaměstnance na školení nebo jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace. Účast na školeních nebo jiných aktivitách prohlubujících kvalifikaci se považuje jako výkon práce, a proto za tuto dobu zaměstnanci náleží náhrada platu či mzdy.

Jako zvýšení kvalifikace vnímáme nabytí nebo rozšíření či změnu hodnoty kvalifikace. Řadíme zde studium, školení, jiný druh vzdělávání nebo přípravu k dosažení vyššího stupně vzdělávání, pokud je totožné s potřebami zaměstnavatele.

Dle ZP má zaměstnanec, zvyšující si své kvalifikace, nárok na pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Zákon také určuje minimální délku trvání tohoto volna a to:

- nezbytný rozsah pro účast na vyučování,

- dva pracovní dny pro přípravu na každou zkoušku,
- pět dní pro přípravu a vykonání maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- deset dní na vypracování obhajoby absolventské práce (bakalářská, magisterská nebo zkouška ukončující celoživotní vzdělávání),
- čtyřicet dní pro přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky (rigorózní nebo doktorské práce).

Zaměstnavatelé ale většinou poskytují dobu delší, než je minimální stanovena zákonem.

Vzdělaný zaměstnanec, který rozumí novým trendům a metodám, je atraktivní pro zaměstnavatele. Díky svým vědomostem je schopen zefektivnit některé zastaralé postupy, nebo navrhnout nový způsob řešení. Tyto postupy mohou ušetřit zaměstnavateli vyšší částky, než vynaloží na vzdělávání svých zaměstnanců.

Firmy tak často plně hradí výuku jazyka, online kurzy v oblasti spojené s pracovní pozicí a nabízí také možnosti postgraduálního vzdělávání jako je MBA, PhD, LLM a jiné.

Seberealizace je důležitým faktorem spokojenosti zaměstnance v zaměstnání. Proto se vzdělávání těší veliké popularitě u zaměstnanců. Vnímají jej jako šanci se dále rozvíjet a prohlubovat své znalosti.

### 2.5.1.3 Odstupné

Na odstupné má ze zákona nárok každý zaměstnanec, u kterého dochází k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP. Je v zásadě jedno, zda se jedná o rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele. Zákonná výše odstupného pro zaměstnance dle §67 ZP je nejméně:

- jedenásobek jeho průměrného měsíčního výdělku (dále PMV), pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než rok,
- dvojnásobek jeho PMV, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval déle jak rok ale méně než dva roky,
- trojnásobek jeho PMV, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky,
- sjedná-li zaměstnavatel tzv. dlouhodobé konto pracovní doby, zvyšuje se odstupné o třínásobek PMV.



Však vše, co zaměstnavatel poskytuje navíc oproti zákoníku, je pro zaměstnance benefitem.

Do doby trvání pracovního poměru se započítává i předchozí pracovní poměr u stejného zaměstnavatele, pokud je maximálně do šesti měsíců u něj uzavřen nový pracovní poměr.

Zaměstnavatelé mají také možnost zvýšení zákonného odstupného. Postačí pro to uvedení kritérií pro navýšení odstupného v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. *„Zvýšení ani nemusí být odvozováno od průměrného výdělku, ale může být dáno např. pevnou částkou. Pojistné na sociální a zdravotní pojištění se neodvádí, a to ani ze zvýšeného odstupného.“* (Šubrt 2019, s. 61)

Nárok na odstupné mají také osoby, které obdrží nebo podají výpověď z důvodu uložených v §52 písm. d), tj. pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu nemoci z povolání nebo pracovního úrazu. V tomto případě odstupné činí nejméně dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku.

Dle § 270 odst. 1 ZP Na odstupné nemají nárok osoby, které si zranění na pracovišti zaviniily porušením předpisů, pracovních pokynů, bezpečnostních pokynů či opilosti. Rovněž při ukončení pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. g) ZP, který označuje porušení pracovní povinnosti (předpisů či pokynu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) zaměstnanec nemá nárok na vyplacení odstupného.

Zaměstnavatel je povinen vyplatit odstupné v nejbližším výplatním termínu po skončení pracovního poměru, pokud se se zaměstnancem nedohodl jinak. Pokud zaměstnavatel nesplní svou povinnost vyplacení odstupného a jeho bývalý zaměstnanec se přihlásí na Úřad práce ČR, má tento zaměstnanec nárok na kompenzaci. *„Výše kompenzace je dána jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, a 65 % čistého PMV. Kompenzaci Úřadu práce musí uhradit zaměstnavatel, o což se snižuje nárok zaměstnance na odstupné (dochází k započtení).“* (Šubrt 2019, s. 62)

#### **2.5.1.4 Pracovní podmínky zaměstnanců,**

Každý zaměstnavatel je povinen vytvořit pro své zaměstnance vhodné podmínky pro výkon práce. Tyto podmínky musí být shodné se zvláštními právními předpisy a bezpečnostními standardy.

Zaměstnavatel musí svým zaměstnancům poskytovat prostor, kde si mohou ponechat své osobní věci, které obvyklé nosí do zaměstnání. To je také spojováno s poskytováním pracovního oblečení.

V rámci příznivých pracovních podmínek mohou zaměstnavatelé také poskytovat různé odměny. V ZP jsou zmíněny například odměny k životnímu jubileu, za zásluhy nebo pokud zaměstnanci skončí pracovní poměr z důvodu přiznání invalidního důchodu, či starobního důchodu.

Dle zvláštního právního předpisu jsou zaměstnavatelé, kteří vytváří fond kulturních a sociálních potřeb sami zodpovědní za jeho využití, tedy mohou sami rozhodovat, na co tento fond využijí.

V hlavě IV desáté části ZP, nalezneme úpravu zvláštních pracovních podmínek pro některé zaměstnance. Jedná se především o osoby se zdravotním postižením, budoucí matky, osoby pečující o dítě nebo jinou osobu nebo mladistvé

#### **2.5.1.5 Cestovní náhrady**

Na cestovní náhrady má nárok ten zaměstnanec, který je svým zaměstnavatelem vyslán k výkonu práce mimo sjednané místo práce. V ZP nalezneme úpravu cestovních nákladů v §§ 151-189. Jedná se o stravné v případě tuzemských cest nebo stravné a kapesné, pokud je zaměstnanec vyslán do zahraničí. Zákon stanovuje minimální výši těchto náhrad, ale maximální výše není nijak omezena.

K cestovní náhradě se kvalifikují tyto náklady:

- pracovní cesta (§ 42),
- cesta mimo pravidelné pracoviště,
- mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- přeložení (§ 43 ZP),
- dočasné přidělení (§ 43a ZP),
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkon práce v zahraničí.

Podmínky ovlivňující výši cestovních náhrad a jejich poskytování předem určuje zaměstnavatel. Jedná se o:

- místo nástupu,

- dobu nástupu,
- místo plnění pracovních úkolů,
- způsob dopravy,
- ubytování,
- ukončení cesty.

Splnění těchto podmínek není nutné, pokud tyto náhrady zaměstnanci bezpochybně, ve stínu zákona, náleží.

Jedná-li se o zahraniční pracovní cestu, tj. cestu, která je konána mimo území ČR, náleží zaměstnanci náhrada v cizí měně od přechodu státní hranice, kterou zaměstnanec zaměstnavateli nahlásí. Pokud zaměstnanec cestuje leteckou dopravou, tak náhrada mu náleží od doby odletu z ČR do doby příletu do ČR.

Je na uvážení každého zaměstnavatele, zda bude poskytovat jen cestovní náhrady požadované zákoníkem nebo vyčlení pro své zaměstnance i něco navíc. Může navýšit částku na den nebo poskytnout příspěvek jako kompenzaci za čas nestrávený s rodinou kvůli služební cestě.

#### 2.5.1.6 Dovolená

Dovolenou dělíme na:

- dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- dovolenou za odpracované dny,
- dodatkovou dovolenou.

Nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část má dle ZP každý zaměstnanec, který odpracoval minimálně 60 dní za nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele.

Délka dovolené, kterou nařizuje ZP, jsou čtyři týdny. Výjimkou jsou pedagogičtí pracovníci, kteří mají ze zákona osmi týdenní dovolenou a osoby obsažené v § 109 odst. 3 ZP, které mají nárok na pět týdnů dovolené.

Zaměstnavatel musí dodržet minimální délku, ale její maximální výše není omezena, tudíž poskytování delší dovolené je benefitem. „V Evropské unii zaměstnavatelé často nabízejí dovolenou i nad rámec zákona, ve Skandinávii mívají běžně lidé šest týdnů placeného volna,“ vysvětluje Tomáš Surka. (businessinfo.cz, 2016)

V praxi se také využívá systém postupného zvyšování délky dovolené. Tento systém například souvisí s délkou pracovního poměru nebo výkonnosti zaměstnance.

Pokud zaměstnanci nevznikne nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, protože nesplnil podmínku 60 dnů u téhož zaměstnavatele, má alespoň nárok na dovolenou za odpracované dny. Tato dovolená se počítá jako jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dní v témže roce.

Dodatková dovolená přísluší těm zaměstnancům, kteří po celý kalendářní rok u jednoho zaměstnance konají zvláště obtížné práce, ty jsou uvedeny v § 215 odst. 2 ZP. Zaměstnanec obdrží týden dovolené navíc, nebo její poměrnou část podle odpracovaného času u zaměstnavatele.

Pro odlišení od konkurence a zvýšení zaměstnanecké spokojenosti, některé firmy přecházejí na nový trend v poskytování dovolené. Tento druh je odborníky nazýván volná dovolená. Využívají ji především technologické firmy. Kupříkladu v americké internetové televizi Netflix si mohou zaměstnanci vzít tolik volna, kolik se jim zachce. Netflix měří pouze výsledky zaměstnanců, ne čas, který stráví na pracovišti. (businessinfo.cz, 2016)

#### **2.5.1.7 Pružná pracovní doba**

Dle §85 odst. 1 ZP: Je pružné rozvržení pracovní doby rozděleno na časové úseky, a to základní a volitelný, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

V rámci pracovní směny zaměstnavatel určí časový úsek, ve kterém je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti např. od 9 do 12 hodin. Tento časový úsek můžeme označit jako základní pracovní dobu. Zbytek pracovní doby si zaměstnanec může rozložit, jak potřebuje. Musí však být zachována průměrná pracovní doba příslušející úvazku, na který je zaměstnanec zaměstnán. Pro zachování se používají tzv.: vyrovnávací období. Celková doba směny nesmí být delší než 12 hodin.

Tento druh pracovní doby je vhodný pro zaměstnance, kteří často potřebují opustit pracoviště z důvodů pracovních schůzek nebo cestování mezi pobočkami. Pružná pracovní doba může být použita jak v případě plného, tak i polovičního úvazku.

Přínosem pro zaměstnance pracující v režimu pružné pracovní doby je relativní volnost, co se týká docházky. Mají pár hodin denně pevnou docházku, potom mohou jít domů a další den dodělat resty. Je pro ně tedy snazší doprovázet děti do školky, školy

nebo na zájmové kroužky. Výhodou je také to, že mohou v rámci dne odejít něco zařídit nebo nakoupit.

#### **2.5.1.8 Občerstvení na pracovišti**

Pro posílení mezilidských vztahů ve firmě, zaměstnavatel může nabízet kromě studených a teplých nápojů i občerstvení. Jedná se o jídlo poskytované zaměstnavatelem zdarma. Forma tohoto občerstvení je dobrovolná. Často se jedná o ovoce, polévky, bagety nebo nějaké sladké pochutiny. Jídlo je určeno ke konzumaci přímo na pracovišti.

Pokud zaměstnavatel tento benefit poskytuje, mají na něj nárok všichni zaměstnanci bez rozdílu na pracovní pozici.

Z pohledu zaměstnance se jedná o nepeněžní benefit, což znamená, že podle §6 odst. 9 písm. b) Zákona o dani z příjmu (dále ZDP), je osvobozen od daně z příjmu.

Zaměstnavatel si však tento výdaj nemůže započíst do daňových nákladů. Jako daňové náklady nelze uznat náklady na reprezentaci, do kterých se započítává i občerstvení a dary. Aby zaměstnavatel mohl poskytovat nepeněžní plnění zaměstnancům, musí mít zřízen sociální fond jako nedaňový náklad. Tento postup platí vždy, i pokud zaměstnavatel poskytování občerstvení zahrne do kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, či pracovní smlouvy.

#### **2.5.2 Další benefity poskytované zaměstnavatelem**

Každý zaměstnavatel je jiný, proto se při poskytování benefitů dívá, které z nich by zrovna jeho zaměstnance mohly motivovat. Stejně tak i každý zaměstnanec má jiné požadavky a očekávání, co se benefitů týče.

V této podkapitole jsem vybrala některé benefity, které by mohli zaměstnavatelé implementovat. Nejedná se zde o absolutní výčet benefitů, nýbrž o příkladný výčet těch nejčastěji používaných:

- životní a penzijní pojištění,
- mobilní telefon,
- služební auto i pro soukromé účely,
- provoz předškolního zařízení,
- opční akciové programy.

### *2.5.2.1 Penzijní připojištění a životní pojištění*

V současnosti je systém důchodového pojištění nastaven v podobě dvou pilířů konkrétně I. a III. II. pilíř byl zrušen v roce 2015-2016. Fungoval na principu snížení příjmu, který se započítává do I. pilíře o 3 %. Znamená to, že majitel II. pilíře si dobrovolně snížil základ pro výpočet státního důchodu o již zmiňována 3 %, která směřovala do soukromých penzijních fondů, byla zde ale podmínka, že majitel musí přidat 2 % ze svého. Tuto možnost mohli využít lidé do 35 let (lidé na 35 měli možnost si tento pilíř založit pouze do 1. poloviny roku 2013). Účastník II. pilíře si mohl vybrat jednu ze čtyř investičních strategií, které od sebe odlišovala míra rizika a výnosnost.

Pilíř I. je důchodové pojištění, které je financováno ze sociálního pojištění, a jsou z něj vypláceny starobní důchody. III. pilíř je nazýván doplňkovým penzijním spořením.

Doplňkové penzijní spoření stát podporuje formou daňových úlev a příspěvků. Cílem jeho založení je získání vedle státního důchodu i dalšího zdroje příjmů v důchodovém věku. Založení doplňkového penzijního připojištění je zcela dobrovolné a nemá vliv na výši státního důchodu vyplaceného z I. pilíře.

Základem tohoto spoření jsou pravidelné měsíční příspěvky, které dle zákona o doplňkovém penzijním spoření (dále DPS) nesmí být nižší než 100Kč. K částce, kterou zaplatí majitel pojištění, náleží ještě státní podpora. Nárok na státní příspěvek vzniká podle §13 a §14 DPS.

Ze strany zaměstnavatele patří penzijní připojištění mezi velmi často poskytované benefity. Ten měsíčně zaměstnanci přispívá na jeho doplňkové penzijní spoření smlouvenou částku. Výše příspěvku se může odvíjet např.: od výše úvazku nebo odpracovaných let. Zaměstnanci považují tento příspěvek jako výhodný benefit, který alespoň trochu ulehčuje život ve stáří. Pokud je k tomu ještě správně nastaven, může zaměstnanci přinést jen samé výhody. K přispívané částce zaměstnavatelem se ještě připojuje státní příspěvek. Ten se odvíjí od výše měsíčního příspěvku. Přesně uvedené částky nalezneme v §29 odst. 2 zákona č. 42/1994 Zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením.

Díky daňovým úlevám je poskytování příspěvku na doplňkové penzijní spoření jako benefit pro zaměstnavatele výhodnější, než kdyby zaměstnanci o stejnou částku zvýšil mzdu.

Životní pojištění je sjednáváno pro krytí důsledků rizik ohrožujících lidský život. Jedná se zejména o riziko smrti nebo dožití. Motivací pro jeho sjednání je zpravidla:

- v případě smrti zabezpečení rodiny,
- v případě dožití získání zhodnocených úspor.

Jeho sjednání je čistě dobrovolné, výši pojistného ale ovlivní jisté faktory. Mezi ně patří např.: velikost sjednané pojistné částky či vyhodnocená úroveň rizika (délka sjednané pojistné doby, věk, zdravotní stav pojištěného a jiné). Pokud pojištěný uvede nesprávné datum narození, a je-li prokazatelné, že pojistitel by za platných podmínek v době uzavření smlouvy neuzavřel, má pojistitel dle §2835 občanského zákoníku (dále OZ) právo k odstoupení od smlouvy.

#### **2.5.2.2 Mobilní telefon**

Doba, kdy mobilní telefon byl jako benefit pro nejlepší zaměstnance, a jeho majitele zařazoval do vyšší společenské vrstvy, je už passé. Mobilní telefon již není mezi zaměstnanci vnímán jako benefit, ale spíše jako běžný pracovní nástroj. Toto potvrzuje průzkum Benefits Guide personální agentury Robert Half již z roku 2010-2011.

Většina manažerů, marketingových pracovníků, ředitelů nebo také administrativních pracovníků obdrží při nástupu mobilní telefon. Je poskytován na základě potvrzení o převzetí věci. To je rovněž spojeno s §§255 a 256 ZP které pojednávají o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Ve většině případů zaměstnavatel alespoň zčásti hradí i tarif.

Mezi nevýhody tohoto benefitu patří, že zaměstnavatel očekává od zaměstnance stálou dostupnost na telefonu, či e-mailu, a to i v době jeho osobního volna. Často se tento požadavek objevuje ve firemních směrnicích nebo kolektivních smlouvách.

#### **2.5.2.3 Služební auto i pro soukromé účely**

Tento benefit Macháček (2019) nazývá poskytnutí manažerského vozidla. V ZP není zapsáno žádné ustanovení ohledně používání služebního vozu. Proto se zde aplikuje §301 písm. d) ZP, který pojednává o hospodaření se svěřenými prostředky.

Aby člověk měl nárok na používání manažerského vozidla i pro soukromé účely, musí splňovat tyto podmínky:

- příjem ze závislé činnosti dle §6 ZDP,
- osoby dle §6 odst. 2 ZDP považovány za zaměstnance.

Služební vozidlo může poskytnout jak fyzická, tak právnická osoba, která je zaměstnavatelem, či podnikatelem na základě smlouvy se zaměstnancem. Typ ani druh vozu není podstatný, záleží na zaměstnavateli, jaké má finanční prostředky, nebo k jakým účelům toto auto v pracovní době slouží. Stavební technik obdrží jako služební auto většinou menší dodávku, kdežto manažer banky dostane sedan nebo SUV.

Zaměstnavatel má také možnost se rozhodnout, zde tento vůz koupí a zařadí do majetku firmy nebo pro jeho zakoupení využije leasingového financování.

Mezi zaměstnanci je tento benefit velmi oblíbený, protože jim ušetří vysoké náklady za pořízení vlastního vozidla. Pokud zaměstnanec obdrží služební auto, může jej pro soukromé účely využívat, jak uzná za vhodné. Nepotřebuje ke každé soukromé jízdě svolení zaměstnavatele.

Bez závažného důvodu zaměstnavatel nemůže narušit soukromí svého zaměstnance tím, že by ho podrobil skrytému nebo otevřenému sledování. Úprava soukromí je zakotvena v §316 odst. 2 ZP. Pokud zaměstnavatel trvá na instalaci sledovacího zařízení, tak je povinen umožnit zaměstnanci toto zařízení vypnout po dobu soukromé jízdy. Pojí se s tím také GDPR.

#### **2.5.2.4 Provoz předškolního zařízení**

Výhodu, kterou mohou zaměstnavatelé poskytovat, je provozování předškolního zařízení. Jedná se o předškolní vzdělávání, a proto je zde důležitý zákon 561/2004 Sb., Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Cílem tohoto zákona je podpora rozvoje osobnosti dítěte, zdravý citový, rozumový a tělesný rozvoj. Přínosem předškolního zařízení je vštěpování pravidel a základních hodnot mezilidských vztahů.

Předškolní vzdělávání je v ČR povinné rok před nástupem do školy, a to pro všechny děti, které dosáhnou pátého roku života, pokud není rozhodnuto jinak.

Pro zaměstnavatele je stěžejní také zákon 127/2015 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Podle §2 tohoto zákona se službou péče o dítě v dětské skupině rozumí činnost provozována subjektem zapsaným do evidence poskytovatelů. Poskytovatele služeb určuje §4 kde poskytovatelem je ten, kdo pravidelně pečuje o dítě do jednoho roku věku do dovršení věku potřebného k povinné školní docházce, a to v rozsahu nejméně šest hodin za den.



Zaměstnavatel může provozovat předškolní zařízení pro děti svých zaměstnanců, nebo poskytovat příspěvek k úhradě poplatku za pobyt dětí ve školce. Jako benefit v úvahu přichází také sleva na dani z příjmu, která se pojí s umístěním vyživovaného dítěte v předškolním zařízení.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne provozovat vlastní předškolní zařízení, může dle ve svých daňových nákladech uplatnit všechny výdaje s tím související.

Benefitem pro rodiče, starající se o dítě v předškolním věku je fakt, že jejich ratolesti jsou ve stejné budově a ví, že se v průběhu pauzy mohu na děti podívat.

#### **2.5.2.5 Opční akciové programy**

Výhody spojené s opčními akciovými programy může poskytovat pouze společnost, která je akciovou společností. V zákoně o obchodních korporacích (dále ZOK) je vymezeno, jaké podmínky musí společnost splňovat, aby mohla být považována za akciovou společnost. Základním kapitálem (dále ZK) jsou minimálně dva milióny korun českých. Tento ZK musí být vyjádřen v českých korunách. Výjimkou jsou společnosti, které vedou účetnictví v eurech, toto upravuje zvláštní zákon.

Vložený ZK je rozvržen na počet vydaných akcií. Každý akcionář má právo na stejné jednání, společnost nesmí zvýhodňovat jen některé akcionáře. Právem je také obdržet podíl na zisku, který schválí valná hromada. Podíl se určuje poměrem akcionářova podílu k ZK, pokud stanovy neurčí jinak. Podíl se vyplácí v penězích a do tří měsíců od schválení valnou hromadou, pokud není ve stanovách určeno jinak. Výjimkou jsou držitelé akcií s pevným podílem na zisku, zde nerozhoduje valná hromada o vyplacené částce.

Akcie rozlišujeme na listinné a zaknihované. Listinné akcie jsou fyzické listiny, které musí splňovat všechny stanovené znaky akcií, kdežto zaknihované jsou jen zápisem v evidenci.

Druhy akcií:

- kmenové,
- prioritní,
- akcie s rozdílnými právy.

Kmenové akcie přinášejí svým majitelům základní práva spojená s držbou akcií. Mezi tato práva patří účast na valných hromadách, právo hlasovat, právo na výplatu dividendy a podílu na likvidačním zůstatku.

Prioritní akcie svému majiteli ve většině případů neposkytují právo hlasovat na valné hromadě. Výhodou oproti kmenovým akciím je obvyklé předem sjednána dividendy nebo přednostní právo na výplatu likvidačního zůstatku. Tento druh akcií přináší výhodu i eminentům, kde mohou využít možnost zvýšení ZK společností emitováním nových akcií, ale přitom zachovávají stálý poměr hlasovacích práv.

U akcií s rozdílnými právy nalezneme akcie s pevným podílem na zisku, které garantují stálou částku bez rozdílu na rozhodnutí valné hromady. Do této kategorie se kvalifikují také akcie s rozdílným podílem na zisku, ty sice garantují podíl na zisku, ale ne zisku celé společnosti, nýbrž jen její části.

*„Opční akciové programy jsou motivačním nástrojem, který lze uplatňovat jednak pro představenstvo (statutární orgán) a dozorčí radu akciové společnosti, ale tento motivační nástroj může být využit i jako forma motivování vedoucích zaměstnanců společnosti, zejména pak vrcholových manažerů a ředitelů společnosti.“ (Macháček, 2019, s.175)*

Benefitem pro zaměstnance může být poskytování akcií za zvýhodněných podmínek. Podstatou tohoto programu je nabídnout zaměstnanci do budoucna odkoupit daný počet akcií společnosti za předem danou cenu. Cena odkoupené akcie se obvykle stanovuje ke dni udělení opce. Poskytnutí opce je dlouhodobé, a proto je také dobrým nástrojem pro udržení pracovníků.

Po nabytí akcie dle § 6 odst. 3 ZDP, zaměstnanec daní rozdíl mezi zvýhodněnou cenou nabyté akcie a aktuální cenou stanovenou podle zákona o oceňování majetku. Cenové zvýhodnění akcií je považováno za nepeněžní příjem zaměstnance.

### 3 Analýza zaměstnaneckých benefitů u vybraného zaměstnavatele

#### 3.1 O společnosti

Společnost ABC je společností s dlouholetou tradicí v poskytování zdravotnických služeb. Na trhu se objevila poprvé v roce 2002 a dnes se řadí mezi neúspěšnějšího poskytovatele zdravotnických služeb ve střední Evropě.

V rámci ČR má tato společnost dvanáct zdravotnických zařízení, síť poliklinik, lékárny, laboratoře a také distribuční společnosti. V roce 2006 firma ABC expandovala také na Slovensko.

Cílem společnosti je poskytovat vysokou kvalitu zdravotní péče a bezpečí pacientů, proto všechna zařízení této společnosti musí splňovat nejen zákonem dané standardy, ale i další zavedené procesy sledující kvalitu péče takové jako např.: externí sledování (audit).

V současnosti jsou všechna zařízení této společnosti akreditována, a poskytují špičkové služby. Zařízení jsou vybavena nejmodernějším vybavením, které jim, spolu s kvalitou péče, dovolilo získat v některých zařízeních Statut centra vysoce specializované péče a také zařazení do speciální sítě Ministerstva zdravotnictví ČR.

Díky špičkovým léčebným výsledkům a komplexnosti poskytované péče zaznamenává ABC neustále rostoucí zájem nejen tuzemských, ale také zahraničních pacientů. S více než 13 tisíci zaměstnanci je v současnosti společnost ABC vyhledávaným zaměstnavatelem, který nabízí svým zaměstnancům odborný růst a prostředí pro kvalitní a odbornou profesionální péči. Všechna zdravotnická zařízení skupiny disponují akreditovanými pracovišti pro vzdělávání lékařů a nelékařských zdravotnických pracovníků. Společnost nabízí svým zaměstnancům velmi zajímavé benefity a zaměstnanecké výhody.

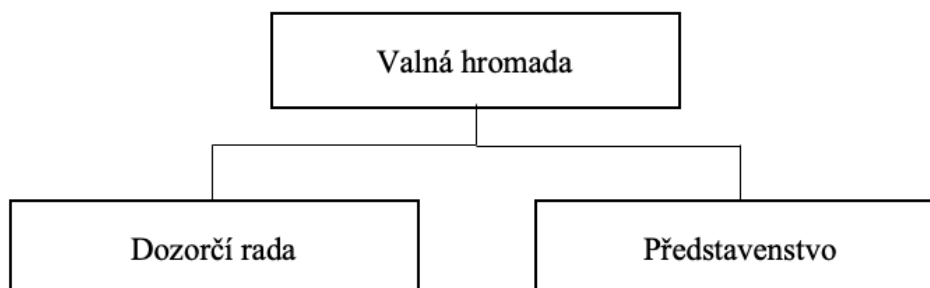
Do budoucna chce společnost ABC určovat trendy také v oblastech vědy, výzkumu a inovací. Proto je již dnes součástí společnosti také Vzdělávací a výzkumný institut ABC, který se zabývá vědou a výzkumem.

Společnost ABC myslí také na ty nejpotřebnější z nás, a proto v roce 2011 založila NADACI ABC, které cílem je podpora sdružení i jednotlivců, kteří se ocitnou v těžké životní situaci.

### 3.1.1 Organizační struktura společnosti

ABC je akciovou společností. Vrcholným orgánem je valná hromada akcionářů. Využívají dualistického systému struktury. Ten zřizuje kromě Valné hromady i dozorčí radu a představenstvo.

*Obrázek 3.1: Dualistický systém akciové společnosti*



*Zdroj: Vlastní zpracování*

Dozorčí rada je kontrolním prvkem organizace. Společnost ABC má osmi členů dozorčí rady. Mezi jejími povinnostmi je dozor nad kanceláří dozorčí rady, odborem interního auditu a také sekretariátem. Spolu s valnou hromadou je zodpovědný za výbor pro audit, který má ve společnosti ABC tři členy. Zastřešuje rovněž Vědeckou radu, její poradce a Nadaci ABC.

Představenstvo má ve společnosti šest členů. Jeho výkonná moc se pojí spíše s provozem. Spadá pod něj totiž výkonný ředitel, který zajišťuje chod všech společností a také tajemník představenstva. Představenstvo je voleno dozorčí radou. Členové představenstva mají přesně stanovené kompetence, v jejich řadách je mezi jinými i člen zodpovědný za personální řízení.

Zaměstnanecké benefity jsou zakotveny v kolektivní smlouvě. Tato smlouva stanoví nejnižší rámec v pracovněprávní, mzdové a sociální oblasti. Její ujednání je podkladem pro jednotlivá zdravotnická zařízení a východiskem pro uzavírání podnikových kolektivních smluv.

Firma nevyužívá žádnou outsourcingovou organizaci pro distribuci benefitů. Odborové organizace jednotlivých zařízení jsou zodpovědné za stanovení benefitu na základě skupinové kolektivní smlouvy. Centrální odborová organizace sjednává se zaměstnavatelem skupinovou kolektivní smlouvu, která je minimálním rámcem nabízených benefitů a poskytuje prostředky k jejich financování. Pokud se ale jednotlivé

odborové organizace rozhodnou poskytovat ještě něco navíc pro své zaměstnance, je to samozřejmě možné.

### 3.1.2 Společný základ benefitů

Společný základ poskytovaných benefitů nalezneme ve skupinové kolektivní smlouvě společnosti. Ta je pro všechna zařízení stejná. Převyšuje rámec benefitů, které jsou dány ZP. Patří mezi ně:

#### 3.1.2.1 Životní pojištění a penzijní připojištění

Skupina ABC přispívá svým zaměstnancům na životní pojištění i penzijní připojištění. Výše příspěvku je závislá na úvazku a délce trvání pracovního poměru. Přesnou výši příspěvku nalezneme v tabulce 3.1.

*Tabulka 3.1 Výše příspěvku na životní pojištění podle úvazku*

PRACOVNÍ ÚVAZEK	VÝŠE PŘÍSPĚVKU (ZA MĚSÍC)
OD 0,5	300 Kč
OD 0,75	400 Kč
OD 1,0	600 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování z podnikové kolektivní smlouvy*

Na příspěvek mají nárok ti zaměstnanci, kterých délka trvání pracovního poměru, dle pracovní smlouvy je nepřetržitě minimálně jeden rok ve Skupině ABC.

Pojistná smlouva životního pojištění je uzavřena s ohledem na posunující se věk odchodu do důchodu na pojistnou dobu do 70 let přičemž:

- při dosažení nároku na starobní důchod nebo důchod pro nejvyšší stupeň invalidity nebo při přiznání nevyššího stupně invalidity podle zákona o důchodovém pojištění nebo při splnění podmínek platnosti pojistné smlouvy nejméně 10 let a dovršení věku 60 let v daném kalendářním roce je možné pojistnou smlouvu ukončit,
- pro zaměstnance, který v roce uzavření smlouvy dovrší věku 61 let a více, je možné sjednat pojistnou smlouvu na pojistnou dobu 5 let.

#### 3.1.2.2 Penzijní připojištění

Zaměstnavatel se zavazuje finančně přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění za podmínek uvedených v tabulce č. 3.2

Tabulka 3.2 Výše příspěvku na penzijní připojištění podle úvazku

PRACOVNÍ ÚVAZEK	VÝŠE PŘÍSPĚVKU (ZA MĚSÍC)
OD 0,5	200 Kč
OD 1,0	400 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování z podnikové kolektivní smlouvy*

Příspěvek obdrží zaměstnanci, kteří pracují nepřetržitě minimálně jeden rok ve Skupině ABC. Smluvní strany se dohodly, že příspěvek zaměstnavatele dle výše uvedených podmínek bude zaměstnanci poskytnut pouze v případě, že má uzavřené penzijní pojištění. Aby zaměstnanci vznikl nárok na čerpání příspěvku, musí předložit zaměstnavateli smlouvu o uzavření penzijního připojištění. Nárok na příspěvek vzniká od následujícího měsíce po předložení smlouvy.

### 3.1.2.3 Dovolená

Základní výměra dovolené stanovená v §213 odst. 1) ZP je ve společnosti ABC prodloužena o jeden týden. Výše dovolené tedy u všech zaměstnanců skupiny činí minimálně pět týdnů v kalendářním roce.

Termín čerpání dovolené určuje zaměstnavatel s přihlédnutím k zájmům zaměstnance, a to tak, aby zaměstnanec vyčerpal dovolenou v příslušném kalendářním roce, ve kterém mu na ni vznikl nárok. Alespoň jedna část té dovolené musí činit nejméně dva týdny vcelku. Zaměstnavatel se také zavazuje, předložit návrh na čerpání dovolené, nejpozději do konce dubna odborové organizaci.

Spolu s dovolenou, zaměstnavatel poskytuje také tři dny v kalendářním roce, určené jako sick days, které zaměstnanec může využít dle vlastní potřeby, není nutné plánovat dopředu.

### 3.1.2.4 Stravování

Ve většině zařízení je závodní jídelna, kde zaměstnanci mohou využít zaměstnaneckých slev a výhod na zakoupení jídla. Podmínky pro vznik práva na stravovací slevu a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatele, jsou upraveny v interních předpisech jednotlivých zařízení.

Zaměstnancům, kterým není zabezpečováno stravování v jednotlivých zařízeních, poskytne zaměstnavatel stravenky. Výše příspěvku na stravování je individuální pro každé zařízení. Těm zaměstnancům, kterým je zabezpečováno stravování na pracovišti prostřednictvím jiného subjektu, nikoliv zaměstnavatele, je poskytován příspěvek minimálně na jedno jídlo v průběhu jedné pracovní doby, a to do výše 55 % nejlevnějšího smluvně sjednaného jídla.

#### **3.1.2.5 Odstupné**

Odstupné se ve Společnosti ABC řídí ZP. Je-li ale důvodem výpovědi strukturální změna, organizační nebo racionalizační opatření, musí zaměstnavatel výpověď projednat s odborovou organizací. Taktéž pokud se jedná o hromadné propouštění (dle §62 ZP), musí zaměstnavatel oznámit odborové organizaci svůj záměr minimálně jeden měsíc dopředu.

V případě organizačních změn, v jejichž důsledku dojde k uvolnění pěti a více zaměstnanců, projedná pověřený zástupce vedení společnosti záměr příslušné organizační změny s odborovou organizací, a to před projednáním s dotčenými zaměstnanci.

#### **3.1.2.6 Cestovní náhrady**

Za vykonanou pracovní cestu zaměstnanci přísluší náhrady v rozsahu a výši za podmínek stanovených v § 156-164 ZP nebo §166-170 ZP jedná-li se o zahraniční pracovní cestu.

Vedení se dohodlo s odborovou organizací, že kolektivní smlouva přenáší upřesnění podmínek na vnitřní předpis zaměstnavatele tzv. Směrnici o cestovních náhradách, která je individuální pro každé zařízení.

Ujednání o vysílání zaměstnance na pracovní cesty, s ohledem na druh vykonávané práce, musí být součástí pracovní smlouvy.

#### **3.1.2.7 MultiSport karta**

Vedení společnosti se rozhodlo, poskytovat svým zaměstnancům možnost využívat MultiSport karty. Věří, že hesla „Sportem ke zdraví“, nebo „V zdravém těle zdravý duch“ jsou pravdivá. Zaměstnanci tak mohou kartu využít pro zaplacení různých sportovních aktivit, takových jako jóga, plavání a mnoho jiných.

## 3.2 Benefity ve zdravotnických zařízeních č. 1 a 2

V rámci mého průzkumu jsem si vybrala dvě zdravotnická zařízení. Budu srovnávat, zda a jaké benefity poskytují navíc, oproti těm sjednaným v skupinové kolektivní smlouvě. Pro specifikaci jednotlivých společností uvádím i jimi stanovené nefinanční cíle.

### 3.2.1 Zdravotnické zařízení 1

Toto zařízení bylo ve Skupině ABC jako první. Historie zařízení se datuje od roku 1895, kdy arcivévodská komora, spravující v té době hutě císaře Františka Josefa, podala žádost o povolení ke stavbě nemocnice na území obce. Povolení získala 21. srpna téhož roku. Stavba začala ihned a trvala dva roky.

Politické změny po roce 1989 vedly ke změnám ve zdravotnictví. Zanikl Závodní ústav národního zdraví a byly vytvořeny dva samostatné subjekty – Závodní poliklinika a Závodní nemocnice. Právě Závodní nemocnice byla v roce 1993 zprivatizována.

Právě od roku 1993 navazuje zdravotnické zařízení na dlouholetou tradici s cílem vybudovat moderní pracoviště s vysokou odbornou a společenskou prestiží, provádějící specializované výkony v oblasti kardiologie, kardiochirurgie, mini invazivní chirurgie, cévní chirurgie a endovaskulární terapie.

Veškeré výkony jsou prováděny standardně na vysoké odborné úrovni s použitím nejmodernějšího zdravotnického zařízení.

Do budoucna sází nejen na diagnostiku, ale především na okamžitou následnou terapeutickou intervenci tak, aby pacient po opuštění zdravotnického zařízení neodcházel se stanovenou diagnózou, ale s vyřešeným zdravotním problémem.

#### 3.2.1.1 *Počet zaměstnanců*

Toto zdravotnické zařízení je sice malé, jak ukazuje tabulka 3.3 má pouhých 605 zaměstnanců. Právě to mu ale dovoluje velmi úzkou týmovou spolupráci, "domácí" prostředí pro pacienty a přímou komunikaci s odesílajícími lékaři. Veškerá vyšetření se provádějí pod jednou střechou.



Tabulka 3.3 Počty zaměstnanců v zařízení 1

STAV ZAMĚSTNANCŮ	1/2020
Lékař	112
SZP/NZP (střední a nižší zdravotní personál)	420
z toho:	
zdravotní sestra	260
ošetřovatel	49
sanitář	12
Ostatní	73
<b>CELKEM</b>	<b>605</b>

Zdroj: Vlastní zpracování z interních dokumentů

### 3.2.1.2 Cíle zdravotnického zařízení č. 1 pro rok 2020

Prioritou prvního zařízení je posílení pozice kardiologie, elektrofyzologie, kardiochirurgie, intervenční radiologie a cévní chirurgie. Důležité je pro ně také udržení statutu Komplexního kardiovaskulárního centra, což je nejen organizačně náročný proces, ale klade i vysoké nároky na technické vybavení.

Významná pro první zařízení je rovněž snaha o rozvoj jednodenní péče na úkor hospitalizací a zvyšování tak komfortu a celkové kvality ošetření. Proto i v roce 2020 budou klást veškerý důraz na plnění podmínek, které statut Komplexního kardiovaskulárního centra vyžaduje.

V rámci investic pro rok 2020 plánuje zařízení číslo (dále č.) jedna pořízení dvou angiografických zařízení ARTIS ZEE FLOOR CARD, včetně příslušenství pro elektrofyzilogický sál č. 1 a sál č. 2 v celkové hodnotě 21,98 mil. Kč. Dále plánuje pořízení 2 ks ventilátorů pro ARO za 2,0 mil. Kč, flexibilní ureteroneroskop s laserem za 1,79 mil. Kč pro oddělení urologie a denzitometr v hodnotě 1,69 mil. Kč a další zdravotnickou techniku. Nezbytnou investiční akcí bude obnova vzduchotechniky na dvou kardiochirurgických operačních sálech v hodnotě 1,4 mil. Kč.

Jako rozvojový projekt plánuje první zařízení pořízení zdravotnické techniky Cardiohelp v hodnotě 2,20 mil. Kč pro kardiochirurgii a telemetrickou centrálu v hodnotě 2,90 mil. Kč pro jednodenní kardiologii.

Součástí projektu Energetické úspory je také pořízení nové zdravotnické techniky CT v hodnotě 36,21 mil. Kč, která bude pořízená v roce 2020. Tato část projektu bude opětovně spolufinancována Evropskou unií prostřednictvím Ministerstva průmyslu a

obchodu v rámci Operačního programu Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost (OP PIK).

### 3.2.1.3 *Benefity nad rámec skupinové kolektivní smlouvy*

Zdravotnické zařízení ve své podnikové kolektivní smlouvě poskytuje tyto benefity:

- závodní stravování,
- odměna za pracovní pohotovost,
- předškolní zařízení,
- příplatek za nepřetržitý provoz pro nelékařské pracovníky.

Zaměstnavatel je rovněž zřizovatelem nemocniční restaurace, s veškerou obsluhou. Poskytuje tak všem svým zaměstnancům jedno hlavní jídlo denně za sníženou cenu. Zaměstnanec má právo na sníženou cenu jídla i v době pracovní pohotovosti, která trvá minimálně čtyři hodiny. Příspěvek je zaměstnanci poskytnut pouze po prokázání se identifikační čipovou kartou.

Práce ve zdravotnictví je nevyzpytatelná, proto je zde zavedena pracovní pohotovost. Je velmi náročná, protože nikdy nevíte, kdy budete potřeba. Zařízení č.1 se proto rozhodlo, že podpoří své zaměstnance příplatky ke mzdě za plnění pohotovosti. Výše příspěvku jsou zaznamenány v tabulce 3.4.

*Tabulka 3.4 Příplatky za plnění pohotovosti*

<b>Pracovní pozice</b>	<b>všední den</b>	<b>sobota, neděle, svátek</b>
<b>lékař</b>	<b>405</b>	<b>510</b>
<b>ostatní zaměstnanci</b>	<b>40</b>	<b>45</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování z podnikové kolektivní smlouvy*

Protože pohotovost je individuální, její tarif není fixní. V tabulce jsou příplatkové sazby za hodinu trvání pohotovosti. Výše této sazby se liší také podle dnů, ve kterých trvá, za svátky a víkendy je příplatek vyšší.

Jedná se o malé zařízení, a proto je velmi pro rodinně nastavené. V podnikové kolektivní smlouvě se vedení spolu s odbory rozhodly pro zřízení předškolního zařízení pro děti zaměstnanců.

Pracovníkům, kteří vykonávají nelékařské zdravotnické povolání bez odborného dohledu střídavě v nepřetržitém provozním režimu náleží dle podnikové kolektivní smlouvy příplatek ve výši 3000 Kč za měsíc pro všeobecnou sestru. Praktická sestra i zdravotní laborant má nárok na 2000 Kč měsíčně. Osobní příplatek může obdržet také osoba, která plní větší rozsah pracovních úkolů, než ostatní zaměstnanci, a to až do výše 1500 Kč měsíčně.

### 3.2.2 Zdravotnické zařízení 2

Druhé zdravotnické zařízení je ve svém regionu jedinou nemocnicí s komplexní strukturou poskytované zdravotní péče. Do její spádové oblasti patří 170 000 obyvatel.

Součástí komplexu je i nadregionální, špičkové onkologické centrum. Od ledna 2006 je toto komplexní onkologické centrum zařazeno do sítě třinácti onkologických pracovišť v celé České republice, která splňují náročné požadavky dané Českou onkologickou společností.

Součástí je i zařízení poskytující zdravotní péči v oborech rehabilitace, interního lékařství, radiologie a zobrazovacích metod, klinické biochemie, hematologie a péče o dlouhodobě nemocné pacienty.

#### 3.2.2.1 Počet zaměstnanců

V tomto zařízení pracuje celkem 1121 zaměstnanců. V tabulce nalezneme rozdělení podle profesí, a to na lékařské pracovníky, ale i pracovníky technickohospodářské.

Tabulka 3.5 Počty zaměstnanců v zařízení 2

STAV ZAMĚSTNANCŮ	1/2020
<b>Lékař</b>	213
<b>SZP/NZP (střední a nižší zdravotní personál)</b>	788
z toho:	
zdravotní sestra	446
ošetřovatel	110
sanitář	41
<b>Ostatní</b>	120
<b>CELKEM</b>	<b>1121</b>

Zdroj: Vlastní zpracování z interních dokumentů

Z tabulky 3.5 si můžeme udělat obrázek, jak velké je toto zdravotnické zařízení. A již teď můžeme říci, že zaměstnává o 516 zaměstnanců více než první zdravotnické zařízení.

### **3.2.2.2 Cíle zdravotnického zařízení č. 2 pro rok 2020**

Druhé zařízení je jedním z nejnovějších přírůstků do skupiny ABC. Jeho hlavním cílem je zřízení rekonstrukce a modernizace klinických pracovišť, co by vedlo také ke zvýšení komfortu pacienta v průběhu nutné hospitalizace. Prioritou pro toto zařízení je maximální využití kapacit a svého odborného personálu. S tím se váže modernizace přístrojového vybavení a poskytování odborné zdravotnické péče.

Mezi ekonomicko-investiční cíle patří maximální využití potenciálu zařízení tak i dotací z vyhlášených dotačních programů v průběhu rekonstrukce. Využití reinvestiční části nájemného Moravskoslezského kraje k rekonstrukcím a modernizaci nemocnice, zejména budov.

V neposlední řadě si toto zařízení zakládá na pokračování v kontinuálním zlepšování v oblasti odměňování zaměstnanců a také jejich pracovních podmínek. V rámci personální politiky umožňují mladým studentům rozvíjet své dovednosti v praxi. Doplnováním a rozšiřováním lékařského týmu o absolventy lékařských fakult, v řadě oborů i o lékaře s dosaženou specializací. Možnost vzdělávat se nenabízí jen mladým zaměstnancům, ale i těm zkušeným, kteří by si rádi rozšířili obzory novými semináři nebo dalším osobním rozvojem. Zdravotnické zařízení klade důraz na edukaci personálu ve všech úrovních.

### **3.2.2.3 Benefity nad rámec skupinové kolektivní smlouvy**

Kromě benefitů, které jsou nastavené plošně Skupinovou kolektivní smlouvou toto zařízení poskytuje:

- odměnu k životnímu jubileu,
- poskytování bezúročných návratných zápůjček k překlenutí tíživé finanční situace,
- placené pracovní volno.

Zaměstnanec, který pracuje ve Zdravotnickém zařízení minimálně pět let a dovrší věku 60 let, obdrží jednorázovou odměnu k životnímu jubileu. Odměna se odvíjí od výše úvazku zaměstnance

Tabulka 3.6 Výše odměn k životnímu jubileu

PRACOVNÍ ÚVAZEK	ODMĚNA K ŽIVOTNÍMU JUBILEU
OD 0,5	1500 Kč
OD 0,75	2000 Kč
OD 1,0	3000 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování z podnikové kolektivní smlouvy*

Pro rok 2020 bylo vyčleněno 180 000 Kč na poskytnutí bezúročných návratných zápůjček k překlenutí tíživé situace zaměstnanců. Jeden zaměstnanec může obdržet zápůjčku v maximální hodnotě až 12 000 Kč. Podmínkou pro čerpání zápůjčky je tíživá finanční situace. Za tíživou situaci se považuje stav, kdy zaměstnanec není schopen bez vlastního zavinění, zajistit nezbytné životní podmínky sobě ani své rodině, popřípadě došlo-li k tíživé situaci hodné zřetele. Zaměstnanec má povinnost tuto zápůjčku splatit nejpozději do 12 měsíců ode dne vyplácení. V době splácení zápůjčky nelze žádat o další. Na tento benefit mají nárok všichni zaměstnanci pracující se smlouvou na dobu neurčitou a výši úvazku 1,0.

Placené pracovní volno je poskytováno zaměstnancům na jejich žádost v průběhu kalendářního roku, a to bez ohledu na důvod čerpání volna. Na placené volno mají nárok ti zaměstnanci, kteří pracují ve společnosti minimálně jeden rok a pokud poskytnutí volna neohrozí plynulý chod pracoviště. Dle podnikové kolektivní smlouvy zaměstnancům zaměstnaným na celý úvazek náleží tři dny tohoto volna. Ti, kteří pracují na poloviční úvazek, mají nárok na dva dny placeného volna, zase ti, co mají tříčtvrteční úvazek, mají k dispozici jeden den. Co se týče čerpání placeného pracovního volna, musí zaměstnanec předložit žádost svému nadřízenému minimálně jeden den předem. V naléhavých případech jako je akutní onemocnění nebo podobné, musí zaměstnanec oznámit čerpání tohoto volna nejpozději před zahájením pracovní směny.

Placené pracovní volno nelze převádět do dalšího roku a ani čerpat, pokud je zaměstnanec:

- ve zkušební lhůtě,
- ve výpovědní době,
- v případě čerpání neplaceného volna delšího než 20 pracovních dní,

- u zaměstnance, který je zaměstnáván na základě dohod o práci konané mimo pracovní poměr.

Druhé zdravotnické zařízení ve své podnikové kolektivní smlouvě upravuje také podmínky pro vyplácení penzijního pojištění. Příspěvek nepřísluší zaměstnanci v měsíci, ve kterém čerpá neplacené volno delší než dvacet pracovních dnů. Poskytování příspěvku zaniká společně s ukončením pracovního poměru. Poslední úhrada příspěvku je realizována s vyúčtováním mzdy za měsíc, ve kterém byl pracovní poměr ukončen.

### 3.3 Sociologický průzkum

*Pomoci sociologického průzkumu můžeme popsat, vyřešit, analyzovat a vysvětlit zkoumaný společenský jev (tzv.: předmět sociologického průzkumu) na určitém vzorku populace (tzv.: objektu sociologického průzkumu). Správně provedený sociologický průzkum může sloužit jako zdroj informací, zpětná vazba po realizaci změn.* (BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. 2007)

S ohledem na to, že spokojenost s poskytovanými benefity je subjektivní záležitostí a může se lišit přístupem jednotlivé osoby k práci a jejich pracovních podmínkách, jsem využila metodu dotazování.

*Rozlišujeme metody písemného dotazování (dotazník, anketa) a ústního dotazování (rozhovor, ústní anketa).* (BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. 2007)

#### 3.3.1 Dotazník a jeho výsledky

Pro svůj výzkum jsem zvolila písemnou formu dotazování. Jak uvádí Surynek (2001) *oproti jiným typům jako je například telefonický, či osobní rozhovor nebo pozorování, je možné prostřednictvím dotazníku získat požadované informace s mnohem menší námahou.* Důležitým faktorem je i to, že dotazovaný není ovlivněn tazatelem. Nepochází zde k vnucování názoru nebo dotazování v průběhu vyplňování proč dotyčný vybral právě tuto odpověď a zda se nechce ještě rozmyslet.

Vytvořila jsem dotazník obsahující otázky zaměřené na spokojenost s poskytovanými benefity. Dotazování probíhalo dva týdny prostřednictvím personálních oddělení obou zdravotnických zařízení.

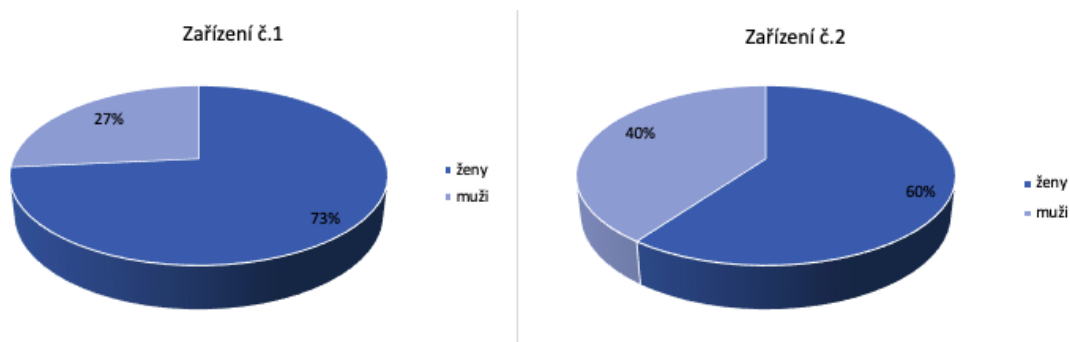
Každé zařízení obdrželo sto kusů dotazníků. Návratnost dotazníků byla v zařízení č.1 až 83 %, a v zařízení č. 2 o něco nižší 75 %. Bylo zpracováno dohromady 158 dotazníků.

### 3.3.1.1 Struktura respondentů

#### Pohlaví respondentů

Oblast zdravotnictví je dominantní počtem žen, což se ukazuje i ve výsledcích provedeného dotazníku. V grafu 3.1 můžeme vidět, že v každém zařízení dotazník vyplnily spíše ženy. Konkrétně se zde bavíme o 61 ženách a 22 mužích z prvního zařízení. V druhém zařízení to bylo 45 žen a 30 mužů.

Graf 3.1 Pohlaví respondentů

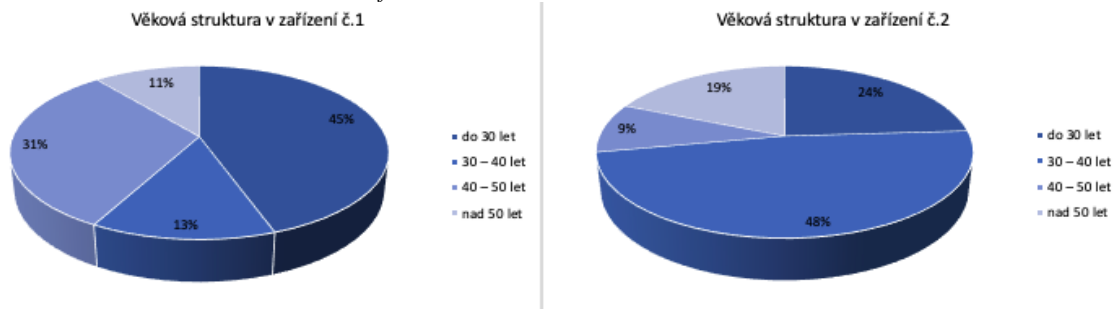


Zdroj: Vlastní zpracování

#### Věk

Věková struktura zaměstnanců, nám může hodně napovědět o jejich potřebách a požadavcích také co se benefitu týče. V každém věku má zaměstnanec jiné preference, mladí lidé si považují např.: delšího volna, zato starší lidé mají více v oblibě např.: příspěvky na rekreace či wellness.

Graf 3.2 Věková struktura zaměstnanců



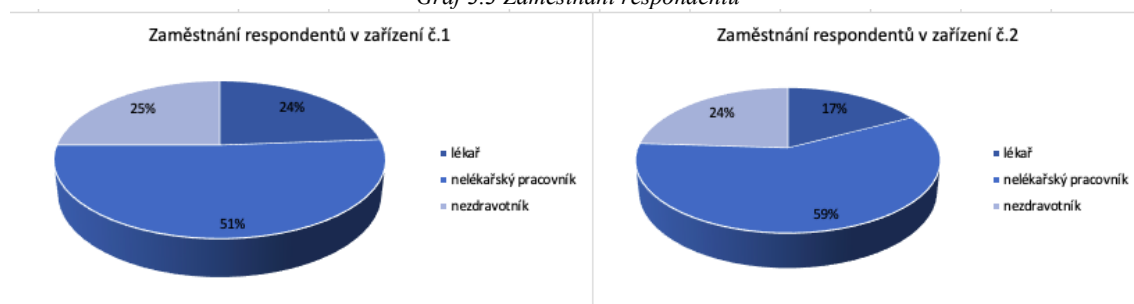
Zdroj: Vlastní zpracování

V grafu 3.2 vidíme věkovou strukturu zaměstnanců v obou zařízeních. V prvním zařízení převažují zaměstnanci do 30 let. Konkrétně 37 dotazovaných bylo do 30 let. V zařízení č. 2 je největší zastoupení respondentů z věkového rozmezí od 30 - 40let. Právě v tomto rozmezí dotazník vyplnilo 36 osob.

## Zaměstnání

Ve zdravotnických zařízeních pracují kromě lékařů i nelékařští pracovníci mezi které se řadí všeobecné sestry, praktické sestry, nutriční terapeuti a dalších 40 profesních zařazení. Mezi zaměstnanci mají také nezdravotní pracovníky, jsou to pracovníci managementu, ředitelství, personálního oddělení, údržby a úklidu.

Graf 3.3 Zaměstnání respondentů



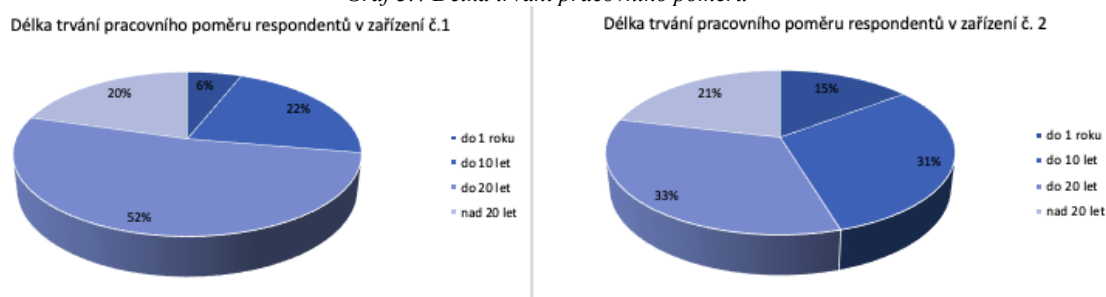
Zdroj: Vlastní zpracování

V zařízení č.1 odpovídalo nejvíce nelékařských pracovníků, a to 51 %, v zařízení č. 2 dotazník vyplnilo, jak vidíme z grafu č 3.3, až 59 % nelékařských pracovníků. Zaměstnání nebo také pozice zaměstnanců může ovlivnit to, jaké benefity budou zaměstnanci požadovat po svém zaměstnavateli.

## Délka trvání pracovního poměru

Délka pracovního poměru prozradí, jak dlouho osoba, která vyplnila dotazník, je v pracovním poměru. Je to důležité, protože čerství absolventi nemají takové zkušenosti ani přehled o všem, co se přímo v zařízení děje. To může způsobit jejich nevědomost o benefitech nebo zaměstnaneckých výhodách.

Graf 3.4 Délka trvání pracovního poměru



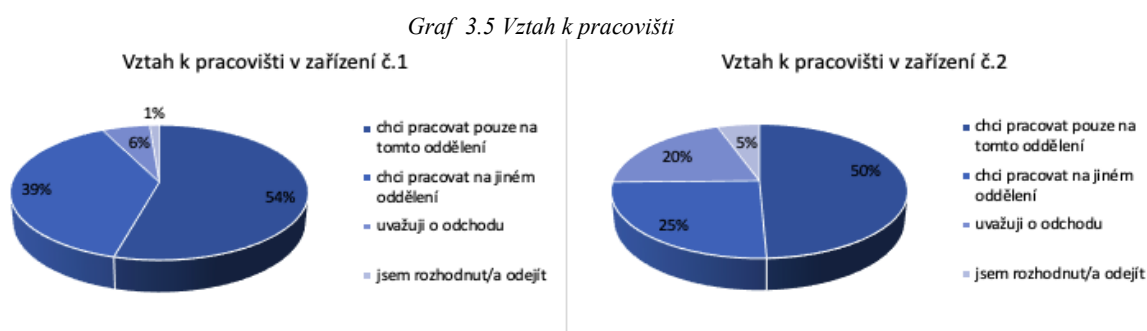
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 3.4 znázorňuje, počty osob podle toho, jak dlouho jsou zaměstnání u jakéhokoli zaměstnavatele.



## Vztah k pracovišti

Zkoumání spokojenosti s poskytovanými benefity se dle mého názoru neobejde bez rozlišování, zda zaměstnanci chtěli nadále pracovat u svého zaměstnavatele či nikoliv. To může ovlivnit jejich myšlení v průběhu vyplňování dotazníku. Díky osobám zvažujícím odchod, můžeme zjistit, co jim u zaměstnavatele chybělo a tyto nedostatky napravit.



*Zdroj: Vlastní zpracování*

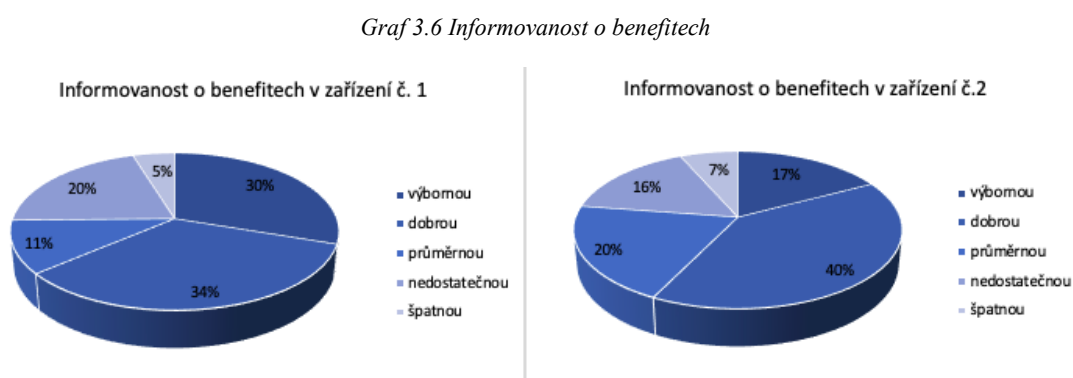
Z grafu 3.5 zjistíme, že jenom 1 % respondentů v zařízení č. 1 je rozhodnuto odejít a 6 % z nich zvažuje odchod. Kdežto v zařízení č. 2 jsou tato čísla o něco vyšší, to konkrétně 5 % respondentů je rozhodnuto odejít a 20 % o odchodu uvažuje.

### 3.3.1.2 Informovanost o poskytovaných benefitech

Tato podkapitola je zaměřena na informovanost zaměstnanců v oblasti benefitů, které jim zaměstnavatel poskytuje. Vidíme zde také, jak zaměstnavatel informuje své zaměstnance o změnách nebo možnostech výběru benefitů.

Informovanost o benefitech poskytovaných zaměstnavatelem

Graf 3.6 znázorňuje, jak zaměstnanci hodnotí své povědomí o poskytovaných benefitech v zařízení, ve kterém pracují. Můžeme vidět, že většina zaměstnanců je spokojena s informovaností, jakou jim zaměstnavatel poskytuje.



*Zdroj: Vlastní zpracování*

## Jsou benefity poskytovány zaměstnavatelem srovnatelné s konkurencí

Pro každou firmu je srovnání s konkurencí velmi důležité, proto součástí dotazníku byla i otázka na srovnatelnost benefitů s konkurencí. Z výsledků vyšlo, že zaměstnavatel obstál ve srovnání s konkurencí výborně. V prvním zařízení dokonce nikdo neodpověděl „spíše ne“. A v druhém zařízení, jak vyplývá z grafu 3.7 pouze 1 % dotázaných zaměstnanců si myslí, že konkurence má lepší benefity.

Graf 3.7 Srovnatelnost s konkurencí



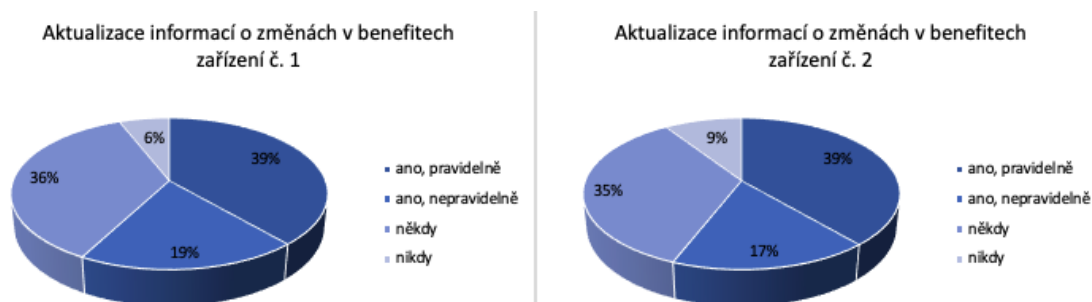
Zdroj: Vlastní zpracování

## Aktualizace benefitů

Stejně tak, jak se svět dynamicky vyvíjí, musí zaměstnavatel přizpůsobovat poskytované benefity novým trendům a požadavkům. Dotázala jsem se tedy respondentů, jak často, pokud vůbec jsou informováni o změnách, které v poskytovaných benefitech nastaly.

Z grafu 3.8 pak vyplývá, že většina zaměstnanců je alespoň někdy informována o novinkách, které přináší balíček benefitů. Jen 15 % (6 % v prvním zařízení a 9 % v druhém) zaměstnanců z obou zařízení současně si stěžuje, že nejsou o změnách informováni.

Graf 3.8 Aktualizace informací o změnách v benefitech

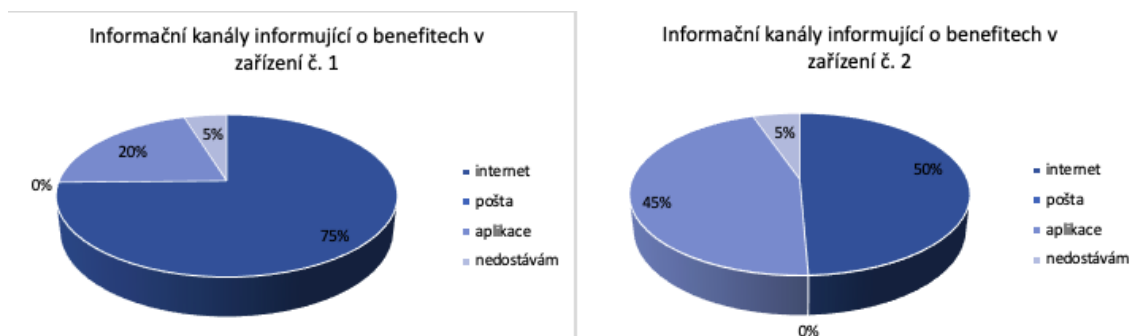


Zdroj: Vlastní zpracování

## Komunikační kanály používané při informování o změnách v benefitech

Ani jedno ze zařízení nepoužívá pro zasílání nových informací poštu. Z grafu 3.9 je patrné, že pro informování svých zaměstnanců volí spíše internet nebo aplikaci.

Graf 3.9 Informační kanály informující o benefitech

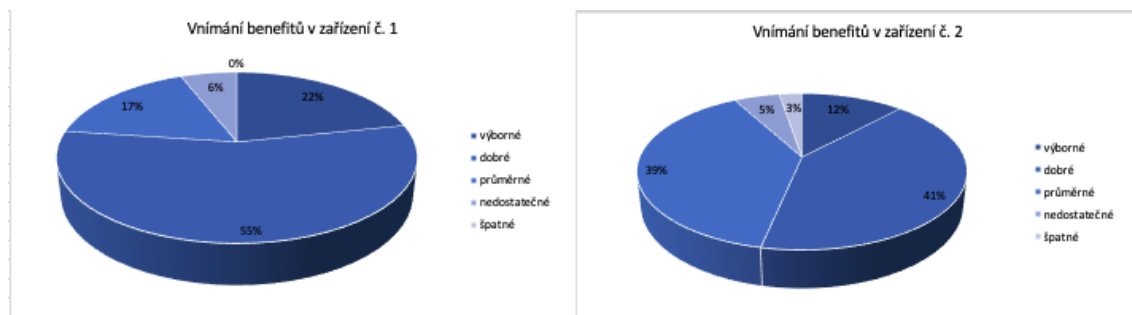


Zdroj: Vlastní zpracování

### 3.3.1.3 Vnímání poskytovaných benefitů

S poskytovanými benefity, je většina zaměstnanců velmi spokojena nebo alespoň spokojena. Jak ukazuje graf 3.10 zaměstnanci tyto poskytované benefity shledávají výbornými nebo dobrými.

Graf 3.10 Vnímání benefitů

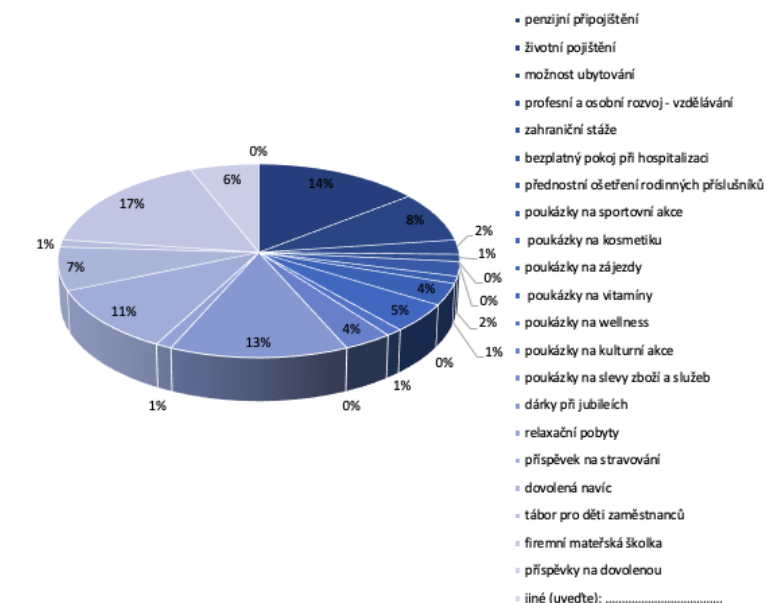


Zdroj: Vlastní zpracování

Naše preference jsou často ovlivňovány našimi zkušenostmi, a proto je vnímání benefitů velmi subjektivní. V grafech 3.11 a 3.12 nalezneme preference zaměstnanců obou zařízení. Z dotazníku vyplývá, že zaměstnanci ze zařízení č. 1 si velice považují mateřské školky a také odměn k životnímu jubileu či příspěvku na penzijní připojištění.

Graf 3.11 Nejpožadovanější benefity

Nejpožadovanější benefity v zařízení č. 1

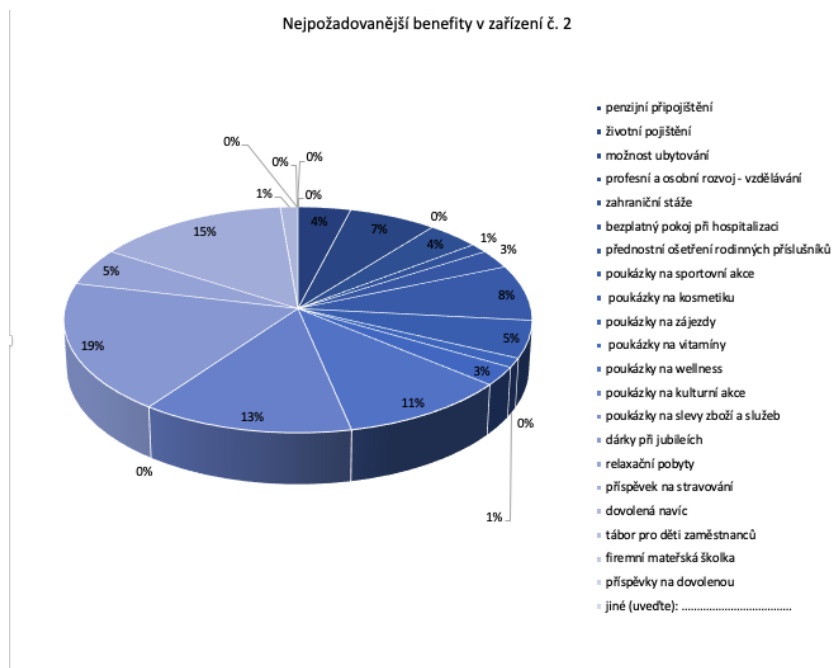


Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměstnanci ze zařízení č. 2 nejvíce požadují dárky k životnímu jubileu, příspěvek na stravování. Důležité je pro ně dostávat také poukazy na kulturní akce.

Graf 3.12 Nejpožadovanější benefity

Nejpožadovanější benefity v zařízení č. 2



Zdroj: Vlastní zpracování

### 3.3.1.4 Požadované společenské akce v rámci balíčku benefitů

Benefity nejsou jen o poskytování individuálních výhod. Mezi ně patří pořádání společných společenských akcí. Z dotazníků vyplývá, že zaměstnanci by rádi využili

možnosti sportovního vyžití v kolektivu svých spolupracovníků. Také by uvítali organizování kulturních společenských akcí.

V zařízení č.2 požadují zaměstnanci ze všeho nejvíce požadují odborné akce, pro navýšení své kvalifikace v oboru a rozšíření obzorů.

Graf 3.13 Požadované společenské akce v rámci benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování

### 3.4 Shrnutí ekonomických aspektů problematiky benefitů

Při správně nastaveném systému poskytování zaměstnaneckých benefitů je jejich poskytování výhodnější než zvýšení mzdy/platu o stejnou částku. Výhodnost můžeme zjistit porovnáním. V případě A se zaměstnavatel rozhodl vyplatit mimořádné odměny ve výši 15000 Kč za měsíc srpen, v případě B zaměstnavatel poskytne příspěvek na soukromé životní pojištění ve výši 15000 Kč/za rok.

#### Případ A:

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro zvýšení mzdy o 15000 Kč, musí počítat se zvýšením daňově uznatelných nákladů, a to o částku 20070 Kč. O stejnou částku si sníží základ daně, to znamená, že pokud při sazbě 19% daně z příjmu u právnických osob činí snížení daně z příjmu 3813Kč ( $=20070 \cdot 0,19$ ). Celkové výdaje zaměstnavatele vychází na 16257 Kč ( $=20070-3813$ )

Zaměstnanec, který tuto odměnu obdrží musí z celkového nákladu zaměstnavatele 20070 Kč ( $=15000+(15000 \cdot 0,338)$ ), zaplatit 3011 Kč na dani a také 11 % pojistného hrazeného zaměstnancem, což je 2208 Kč. Čistý příjem zaměstnance je tedy  $15000-3011-2208=9781$  Kč.

#### Případ B:

Pokud zaměstnavatel má v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo jiné smlouvě sjednané poskytování příspěvku na životní pojištění, je jakákoliv přispívaná

částka daňovým nákladem zaměstnavatele podle §24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. U zaměstnavatele dojde ke zvýšení daňově uznatelných nákladů o částku 15000 Kč, o stejnou částku se mu sníží základ daně, což znamená při sazbě daně z příjmu 19 % pro právnické osoby, činí toto snížení 2850 Kč ( $=15000 \cdot 0,19$ ). Celkové náklady zaměstnavatele jsou 12150 Kč ( $=15000 - 2850$ ).

Dle §6 odst. 9 písm. p) ZDP je od daně z příjmu osvobozena částka do 50000 Kč za rok. Vztahuje se to na doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění aj. Pokud zaměstnanec splní podmínky uvedené v ustanovení zákona jeho čistý příjem je 15000 Kč.

Pro lepší porovnání jsem konečné částky obou případů upravila do tabulky:

*Tabulka 3.7 Porovnání případu A a B*

		POSKYTOVÁNÁ ČÁSTKA	VÝDAJE
<b>ZAMĚSTNAVATEL</b>	ODMĚNA	15000 Kč	16257 Kč
	BENEFIT	15000 Kč	12150 Kč
	ÚSPORA	-	4107 Kč
			<b>ČISTÝ PŘÍJEM</b>
<b>ZAMĚSTNANEC</b>	ODMĚNA	15000 Kč	9781 Kč
	BENEFIT	15000 Kč	15000 Kč
	ÚSPORA	-	5219 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě výše uvedeného příkladu*

### **Provoz předškolního zařízení**

§ 24 odst. 2 písm. zs) ZDP uvádí, že jako výdaje, resp. náklady vynaložené pro dosažení, udržení a zajištění zdanitelných příjmů můžeme považovat také situaci, kdy zaměstnavatel přispívá na provoz předškolního zařízení, pro děti svých zaměstnanců, které je provozováno jiným subjektem nebo provozuje své vlastní předškolní zařízení.

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne provozovat své vlastní předškolní zařízení, může do svých daňových nákladů uplatnit veškeré náklady související s provozem tohoto zařízení. Mezi tyto náklady patří elektřina, voda, topení, ale i odpisy objektů a provedeného technologického zhodnocení.

Pokud bude zaměstnavatel postupovat podle §24 odst. 2 písm. zs) ZDP tak toto plnění pro zaměstnance nebude dle §6 odst. 9 písm. d) bod 2 ZDP osvobozeno od daně.

Rozhodne-li se zaměstnavatel, že výdaje na provoz předškolního zařízení nebo na příspěvky na provoz zajišťovaný jinými subjekty nebude uplatňovat jako své daňové výdaje, pak se bude jednat o nepeněžní plnění a bude pro zaměstnance osvobozeno od daně podle §6 odst.9 písm. d) bod 2 ZDP.

Zajišťuje-li zaměstnavatel bezplatnou mateřskou školku pro své zaměstnance a uplatní §24 odst. 2 písm. zs) ZDP, musí zaměstnanci toto nepeněžní plnění zdanit. Toto nepeněžní plnění bude oceněno ve smyslu §6 odst. 3 ZDP podle oceňování majetku. Jako směrodatná částka pro výpočet bude použita hodnota, kterou by zaměstnanec zaplatil za pobyt dítěte v jiném předškolním zařízení. Tato částka se zahrnuje rovněž do vyměřovacího základu pro stanovení pojistného sociálního a zdravotního pojištění.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnavatel poskytuje více peněžních benefitů než nepeněžních.

#### 3.4.1 Zdravotnické zařízení č. 1

Zaměstnanci zařízení č. 1 zvolili jako nejvíce oblíbené tyto peněžní benefity (viz. graf 3.11):

- příspěvek na penzijní připojištění (14 %),
- dárky při jubileu (13 %),
- příspěvek na stravování (11 %).

Mezi nejčastější odpovědi týkající se nepeněžních benefitů můžeme zařadit zájem o mateřskou školku, kterou zvolilo 17 % dotázaných. 6 % zaměstnanců je spokojeno s dovolenou navíc. Možnost ubytování je preferována 2 % zaměstnanců.

Zaměstnanci volí spíše dlouhodobé benefity, před krátkodobými. To může být spojeno se spokojeností zaměstnanců ve své práci, což můžeme vidět v grafu 3.5 „Vztah k pracovišti“. Je z něj patrné, že až 93 % respondentů je se svým zaměstnavatelem spokojeno. Je zde viditelná zaměstnanecká preference dlouhodobého zaměstnání před krátkodobou brigádou. Nalezneme zde ale výjimku, a to u dárku při jubileu (13 % respondentů), tento benefit, můžeme zařadit do okamžitých benefitů, které jsou jednorázové.

#### 3.4.2 Zdravotnické zařízení č. 2

Z dotazníkového šetření v zařízení č. 2 vyplývá, že mezi nejoblíbenější peněžní benefity patří (viz graf 3.12):

- poukázky na wellness (11 %),
- příspěvek na stravování (15 %),
- poukázky na kulturní akce (13 %).

V rámci nepeněžních benefitů dominují dárky při jubileích, které zvolilo 19 % respondentů, přednostní ošetření rodinných příslušníků pak 8 %.

Zde stejně jako v zařízení č. 1 zaměstnanci volí dlouhodobé benefity, které přináší svou přidanou hodnotu v budoucnu. Z grafu 3.5 vidíme, že oproti zařízení č. 1 více zaměstnanců zvažuje nebo je rozhodnuto odejít. Odchod z tohoto zařízení zvažuje 20 % dotázaných zaměstnanců a 5 % je o odchodu přesvědčeno. Tato čísla jsou oproti pouhým 6 % zvažujících odchod a 1 % rozhodnutých o odchodu ze zařízení č.1 alarmující.



## 4 Zhodnocení

Z výsledků dotazníkového šetření je patrná velká míra spokojenosti s poskytovanými benefity. Celých 77 % zaměstnanců ze zařízení č. 1 vnímá poskytované benefity jako výborné nebo dobré. Jen 6 % z dotazovaných zaměstnanců shledává poskytované benefity jako nedostatečné. V zařízení č. 2 pouze 8 % dotazovaných považuje poskytované benefity za nedostatečné až špatné. Dalších 53 % dotazovaných osob tvrdí, že jejich benefity jsou dobré ne-li výborné.

Z dotazníku je patrné, že si zaměstnanci pochvalují příspěvky na penzijní připojištění. Domnívám se tedy, že je vhodné tento příspěvek poskytovat. Zaměstnavatel může přispívat vyšší měsíční částku každému zaměstnanci, a tak i zlepšit svou pověst ve vnímání zaměstnanců. Tento příspěvek je výhodný jak pro zaměstnance, který obdrží vyšší státní příspěvek, protože ten se odvíjí od výše měsíčního vkladu. Tak i zaměstnavatel obdrží úlevy na dani, které jsou pro něj výhodnější, než kdyby o stejnou částku zvýšil zaměstnanci mzdu.

Jedním z benefitů, které v dotazníku vyčnívají je i mateřská školka neboli předškolní zařízení. V zařízení č. 1, kde zaměstnavatel možnost využití předškolního zařízení nabízí jsou s ním zaměstnanci velmi spokojeni. Je to výhodné i pro zaměstnavatele, vyhne se tak nepříjemnostem se zaměstnanci, kteří odchází z práce z důvodu brečícího dítěte v mateřské školce. Získá také pověst „pro rodinného zaměstnavatele“, což ocení většina matek. Jak ukázal dotazník, ve zdravotnických zařízeních pracují převážně ženy, a těm mateřská školka přímo na pracovišti může velmi usnadnit návrat do práce po mateřské dovolené. Výhodou pro zaměstnavatele je i fakt, že může přizpůsobit otevírací dobu předškolního zařízení pracovní době svých zaměstnanců. To znamená, že pokud mají zaměstnanci nástup na 6 hodinu ranní předškolní zařízení by mohlo být otevřené již v 5.30.

Zaměstnanci mají také velmi v oblibě odměnu k životnímu jubileu. Je to velmi krásné gesto, jak si zaměstnavatel váží svých zaměstnanců a je vděčný za jejich službu zdravotnickému zařízení. Odměna k životnímu jubileu je jednorázová částka, která přivodí zaměstnanci pocit důležitosti. Nejde zde ani o výši této částky jako spíše o gesto.

Mezi oblíbené benefity patří také příspěvek na stravování. Zaměstnanci jej využívají nejen v závodní jídelně, ale i mimo ni.

V prostoru pro podněty a připomínky se v zařízení č.1 11krát objevil dotaz na možnosti zápůjček v souvislosti s krizovým stavem a situací kolem Covid-19. V zařízení č.2 se 8 zaměstnanců dotazovalo možnost hlídání dětí, aby mohli dorazit do práce.

#### 4.1 Doporučení

V rámci mého doporučení bych pro obě zařízení doporučila zvýšení příspěvků na životní pojištění. Je to výhodné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Díky úlevám na dani zaměstnavatel ponese menší náklady, než kdyby o stejnou částku zvýšil zaměstnanci plat. V tabulce 4.1 vidíme původní výši tohoto příspěvku.

*Tabulka 4.1 Původního výše příspěvku na životní připojištění*

<b>PRACOVNÍ ÚVAZEK</b>	<b>VÝŠE PŘÍSPĚVKU (ZA MĚSÍC)</b>
OD 0,5	300 Kč
OD 0,75	400 Kč
OD 1,0	600 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Navrhuji zvýšit původní částku v každém pracovním úvazku o 100 Kč. Nově navrhovanou výši příspěvku na životní pojištění nalezneme v tabulce 4.2.

*Tabulka 4.2 Navrhovaná výše příspěvku na životní připojištění*

<b>PRACOVNÍ ÚVAZEK</b>	<b>VÝŠE PŘÍSPĚVKU (ZA MĚSÍC)</b>
OD 0,5	400 Kč
OD 0,75	500 Kč
OD 1,0	700 Kč

*Zdroj: Vlastní zpracování*

##### 4.1.1 Zařízení č. 1

Díky nastalé situaci Covid-19 bych zařízení č. 1 doporučila zařazení bezúročných zápůjček pro zaměstnance do balíčku poskytovaných benefitů. Které se v zařízení č. 2 velmi osvědčily. Personální oddělení zařízení č. 2 vyhodnotilo tento benefit jako velmi přínosný. Také zaměstnanci jej uvítali a je mezi nimi velmi populární.

Navrhuji proto zahrnout bezúročné zápůjčky do balíčku poskytovaných benefitů. Vzhledem k počtu zaměstnanců bych doporučovala vyčlenit 100 000 Kč, které by byly připravené na pomoc zaměstnancům v těžké situaci. Maximální částka, o kterou může

zaměstnanec žádat by mohla být 10 000 Kč. Navrhovanou částku jsem vypočetla na základě zařízení č. 2, kde poskytují 180 000 Kč a mají 1121 zaměstnanců. Přepočítala jsem, že to vychází 160,57 Kč ( $=180000/1121$ ) na zaměstnance. Tuto částku jsem brala jako směrodatnou a vynásobila ji počtem zaměstnanců v zařízení č. 1 což vyšlo 97145 Kč ( $=160,57*605$ ), tuto částku jsem si dovolila zaokrouhlit na celé tisíce.

Pro financování tohoto benefitu bych oslovila sponzory. Pracovníci zdravotnických zařízení jsou v první linii v boji s Covid-19, proto se domnívám, že jim tento benefit právem náleží.

#### 4.1.2 Zařízení č. 2

V prvním zařízení mají zaměstnanci velký zájem o předškolní zařízení pro své děti. Podle personálního oddělení tohoto zařízení je zřejmé, že po otevření předškolního zařízení se zlepšila docházka zaměstnanců, kteří mají dítě v předškolním věku. Personální oddělení také potvrzuje, že přínosy z předškolního zařízení jsou vyšší, než byly náklady vynaložené pro jeho pořízení. Pro propočet nákladů na zřízení a provoz předškolního zařízení v zařízení č. 2 jsem vycházela z vynaložených nákladů v zařízení č. 1, tento postup jsem rovněž aplikovala na výpočet měsíčních nákladů na provoz.

Zařízení č. 1 dle interních dokumentů na rekonstrukci vynaložilo 250000 Kč. Financování rekonstrukce podpořil Městský úřad, který zaplatil polovinu z vynaložených nákladů.

Jelikož toto předškolní zařízení má prodloužené otvírací hodiny, náklady na zaměstnance jsou o něco vyšší. Provoz je zajišťován na dvě směny, ranní a odpolední. Kapacita předškolního zařízení je 20 dětí a zaměstnávají 3 vychovatelky.

Provozní náklady předškolního zařízení:

- vychovatelky 60000 Kč/ měsíc ( $60000*12=720000$ ),
- jídlo 45 Kč/ osoba den ( $((261*45)*20) = 234900$ ),
- služby 3500 Kč/ měsíc ( $3500*12= 42000$ ).

Roční provozní náklady vychází na 996900 Kč, měsíčně vynaloží 83075 Kč. Jídlo je pobíráno ze závodní jídelny zaměstnavatele.

Měsíční poplatek za umístění dítěte do předškolního zařízení vychází na 850 Kč ( $((850*12)*20)$ ). Roční příjem z tohoto poplatku činí 204000 Kč.

Doporučuji tedy zřízení předškolního zařízení v zařízení č. 2. Domnívám se, že stejně jako v prvním zařízení klady, které tento benefit přináší jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele převýší nutné náklady.

Výhodou pro zaměstnavatele je možnost přizpůsobení otevíracích hodin předškolního zařízení s pracovní dobou svých zaměstnanců a také prodloužit provoz i a období letních prázdnin. Další výhodou je příliv peněz, které zaměstnanci zaplatí za „školné“. Navrhuji poplatek, za umístění dítěte v předškolním zařízení, ve výši 900 Kč za měsíc. V rámci plánované rekonstrukce, by zařízení č. 2 mohlo požádat o dotace z Ministerstva pro zřízení předškolního zařízení.

Zaměstnanci vnímají možnost umístění dítěte v předškolním zařízení, které je ve stejném areálu jako místo jejich výkonu práce, jako příznivé. Ušetří tím náklady na dojíždění.

V dnešní době jsou kapacity předškolních zařízení v ČR nižší než poptávka po nich, proto jsou zaměstnanci rádi za jistotu, že se jejich dítě do předškolního zařízení dostane a oni budou moci nastoupit do práce.

## 5 Závěr

Zaměstnanecké benefity jsou dobrovolné, a zaměstnavatel je nemusí poskytovat. V dnešní době se ale staly nedílnou součástí odměňovacího systému zaměstnavatelů. Je to jeden z hlavních motivačních nástrojů pro zaměstnance. Každý zaměstnavatel může zvolit kombinaci benefitů podle své ekonomické situace nebo toho, co si myslí, že by jeho zaměstnance motivovalo. Důležité je také provádět šetření spokojenosti s odměňováním a benefity, aby se nestalo, že zaměstnavatel bude poskytovat něco, co nikdo nevyužívá. Jsou to zbytečně vynaložené náklady, které by mohly posloužit k financování jiného benefitu, který by ale zaměstnanci využili.

Tato bakalářská práce pojednává o problematice zaměstnaneckých benefitů a spokojenosti zaměstnanců s jejich poskytováním ve společnosti ABC.

Cílem této bakalářské práce byl rozbor systému benefitů ve společnosti ABC jak i zhodnocení stavu spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity tak také doporučení pro jeho zlepšení. K dosažení cíle dopomohly informace z personálních oddělení obou zařízení i centrálního personálního oddělení, také poskytnutí kolektivních smluv jednotlivých zařízení i kolektivní smlouvy celé společnosti. Velmi důležitým zdrojem informací pro praktickou část byl dotazník, který zodpovídali zaměstnanci přímo v jednotlivých zařízeních.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci jsou ve větší míře spokojeni s poskytovanými benefity. Jsou také dobře informováni o nastalých změnách a vědí, kde si tyto informace mohou zjistit. Dotazník odhalil i pár nedostatků, pro ně, po konzultaci s personálním oddělením, byly navrženy změny. Konkrétně pro celou společnost zvýšení příspěvků na životní pojištění. Pro zařízení č. 1 jsem doporučila zavedení zaměstnaneckých zápujček. Zřízení předškolního zařízení by prospělo zařízení č. 2. Po jejich implementaci můžeme očekávat navýšení spokojenosti zaměstnanců.

Tato bakalářská práce naplňuje vytyčené cíle jak z obsahového hlediska, tak i rozsahu. Bude předána do rukou personálních oddělení zařízení a také přímo na personální oddělení společnosti ABC. Přínosem pro jednotlivá zařízení mohou být závěry plynoucí z dotazníku. Personální oddělení mohou využít tyto závěry pro zlepšení spokojenosti svých zaměstnanců. Tato bakalářská práce jim také usnadní rozhodování, o možném rozšíření balíčku poskytovaných benefitů o ty, které jsou zde navrženy, důkladně popsány a vyčíslené.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů*. Třinácté vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing. Expert. ISBN 978-80-247-5258-7.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., 2007. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Management Press 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

BLÁHA, Jiří, Aleš MATEICIUC a Zdeňka KAŇÁKOVÁ, 2005. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books. Business books. ISBN 80-251-0374-9.

KOUBEK, J., 1998. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 2. vyd. Praha: Management Press, 276 s. ISBN 80-85943-51-4.

MACHÁČEK, Ivan, 2010. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C.H. Beck. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.

MACHÁČEK, Ivan, 2019. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Daně. ISBN 978-80-7598-361-9.

PELC, Vladimír, 2011. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. 1. Praha: Leges. Praktik. ISBN 978-80-87212-66-0.

POKLUDA, Zdeněk, 2013. *Baťa v kostce*. Zlín: Kniha Zlín. WALT. ISBN 978-80-7473-126-6.

SURYNEK, A.; KOMÁRKOVÁ, R.; KAŠPAROVÁ, E., 2001 *Metody sociologického a sociálně-psychologického výzkumu*. 1.vyd. Praha: VŠE. 119s. ISBN 80-7079-203-5.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al., 2019. *Abeceda mzdové účetní 2019*. 29. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-189-5.da

### Zákony

Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012 občanský zákoník. In: Sbírka zákonů České republiky. 2012, částka 33. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů. In: Sbírka zákonů České republiky. 1992, částka 117. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Zákon č. 427 ze dne 6. listopadu 2011 zákon o doplňkovém penzijním spoření. In: Sbírka zákonů České republiky. 2011, částka 149. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-427>

Zákon č. 90 ze dne 25. ledna 2012 o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). In: Sbírka zákonů České republiky. 2012, částka 34. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90>

Zákon č. 42 ze dne 16. února 1994 zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením. In: Sbírka zákonů České republiky. 1994, částka 14. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-42>

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

### **Elektronické dokumenty a ostatní**

DOSTÁL, Dalibor, 2016. *Po volné pracovní době nastupuje volná dovolená. Jak se s tím firmy vyrovnávají?* Www.Businessinfo.cz [online]. 07. 11. 2016 [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/po-volne-pracovni-dobe-nastupuje-volna-dovolena-jak-se-s-tim-firmy-vyrovnávají/>

Kolektivní smlouva společnosti ABC

Kolektivní smlouva zařízení č. 1

Kolektivní smlouva zařízení č. 2

Interní dokumenty

Výroční zpráva zařízení č. 1

Výroční zpráva zařízení č. 2

## Seznam zkratek

č.	číslo
ČR	Česká republika
DPS	Zákon o doplňkovém penzijním spoření
GDPR	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů
NOZ	Občanský zákoník
PVM	průměrný měsíční výdělek
ZDP	Zákon o dani z příjmu
ZK	Základní kapitál
ZOK	Zákon o obchodních korporacích
ZP	Zákoník práce



Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 1. května 2020

KATARZYNA ZAHRAJDOVA  
jméno a příjmení studenta

# Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník

## Příloha 1

*Vážená paní,*

*Vážený pane,*

*obracím se na Vás se žádostí o vyplnění následujícího dotazníku.*

*Zajímá mě, jak jste spokojeni s benefity, které Vám poskytuje zaměstnavatel.*

*Vaše názory a připomínky jsou pro mě velmi cenné.*

*Výstupy z dotazníkového šetření budou využity pro zlepšení spokojenosti zaměstnanců s poskytovanými benefity.*

*Prosím Vás, o pravdivé odpovědi.*

*Dotazník je anonymní a jeho vyplnění trvá přibližně deset minut.*

*Předem děkuji za spolupráci*

---

*Svou odpověď, prosím, označte křížkem nebo čitelně doplňte o další sdělení, pokud je to umožněno. Není – li uvedeno jinak, označte pouze jednu z nabídnutých možností. Dotazník je tištěn oboustranně.*

**1. Pohlaví:**

- ☐ muž                      ☐ žena

**2. Věk:**

- ☐ do 30 let      ☐ 30 – 40 let      ☐ 40 – 50 let      ☐ nad 50 let

**3. U stávajícího zaměstnavatele pracujete jako:**

- ☐ lékař                      ☐ nelékařský pracovník                      ☐ nezdravotník

**4. Jak dlouho už pracujete u stávajícího zaměstnavatele (ZZ)?**

- ☐ do 1 roku                      ☐ do 10 let                      ☐ do 20 let                      ☐ nad 20 let

**5. Jaký je Váš vztah k Vašemu pracovišti?**

- ☐ chci pracovat pouze na tomto oddělení  
☐ chci pracovat na jiném oddělení  
☐ uvažuji o odchodu  
☐ jsem rozhodnut/a odejít

**6. Vaši informovanost o benefitech poskytovaných zaměstnavatelem hodnotíte jako:**

- ☐ výbornou      ☐ dobrou  
☐ průměrnou      ☐ nedostatečnou  
☐ špatnou

**7. Jsou zaměstnanecké výhody poskytovány Vaším zaměstnavatelem srovnatelné s konkurencí?**

- ☐ rozhodně ano                      ☐ spíše ano  
☐ rozhodně ne                      ☐ spíše ne

**8. Dostáváte aktuální informace o změnách v benefitech?**

- ☐ ano, pravidelně                      ☐ ano, nepravidelně  
☐ někdy                      ☐ nikdy

**9. Jakými komunikačními kanály dostáváte informace o změnách v benefitech?**

- ☐ internet      ☐ pošta  
☐ aplikace      ☐ nedostávám

**10. Jak vnímáte poskytované benefity?**

- ☐ výborné      ☐ dobré  
☐ průměrné      ☐ nedostatečné  
☐ špatné

**11. Označte, prosím, 5 z následujících benefitů, které jsou pro Vás nejzajímavější:**

- ☐ penzijní připojištění   ☐ životní pojištění   ☐ možnost ubytování  
☐ profesní a osobní rozvoj - vzdělávání   ☐ zahraniční stáže  
☐ bezplatný pokoj při hospitalizaci   ☐ přednostní ošetření rodinných příslušníků  
☐ poukázky na sportovní akce   ☐ poukázky na kosmetiku   ☐ poukázky na zájezdy  
☐ poukázky na vitamíny   ☐ poukázky na wellness   ☐ poukázky na kulturní akce  
☐ poukázky na slevy zboží a služeb   ☐ dárky při jubileích   ☐ relaxační pobyty  
☐ příspěvek na stravování   ☐ dovolená navíc   ☐ tábor pro děti zaměstnanců  
☐ firemní mateřská škola   ☐ příspěvky na dovolenou  
☐ jiné (*uved'te*): .....

**12. O jaké akce v rámci balíčku benefitů máte zájem?**

- ☐ sportovní   ☐ kulturní      ☐ odborné  
☐ relaxační   ☐ nemám zájem  
☐ jiné (*uved'te*): .....

**13. Prostor pro Vaše podněty a připomínky k benefitům:**

.....

.....

.....

.....

.....

***Děkuji Vám za vyplnění dotazníku a za Váš příspěvek ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců.***

***Katarzyna Zahrajová***